



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10751-10763

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang

Mutiha Dwi Parawita Sinaga, Anton A.P Sinaga, Rintan Saragih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

mutihasinaga01@gmail.com, mutihasinaga01@gmail.com, saragihrintan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama pada industri katering penerbangan yang menuntut standar kualitas, kebersihan, dan ketepatan waktu yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aerofood ACS Deli Serdang yang berjumlah 46 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dukungan uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengalaman kerja yang memadai, pelaksanaan pelatihan yang efektif, serta program pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan serta memperkuat program pengembangan SDM agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan industri.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah Penelitian

Dalam dunia Industri kerja saat ini mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal yang paling penting. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia, hal ini dikarenakan manusia menjadi pemeran utama yang akan membangkitkan berbagai sumber daya lainnya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, kinerja yang optimal juga membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah direncanakan. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung memiliki disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat proses kerja dan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan SDM, motivasi, dan sistem penilaian yang adil agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang

Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tugas, prosedur, serta standar kerja yang berlaku di organisasi. Pengalaman memungkinkan karyawan menguasai keterampilan teknis maupun nonteknis, seperti kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, pengalaman kerja juga membentuk sikap profesional, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Karyawan berpengalaman cenderung lebih percaya diri, mampu bekerja secara mandiri, dan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, baik dari segi produktivitas, ketepatan waktu, maupun kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena berperan langsung dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pelatihan juga membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, metode kerja baru, dan perubahan kebijakan organisasi. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara rutin cenderung lebih percaya diri, terampil, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa diperhatikan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dampaknya terlihat pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, pengurangan kesalahan, serta meningkatnya tanggung jawab dan kedisiplinan. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara efektif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan karena berfokus pada peningkatan kompetensi, sikap, dan potensi jangka panjang karyawan. Melalui pengembangan SDM, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik melalui pelatihan lanjutan, pendidikan, pembinaan karier, maupun evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Karyawan yang dikembangkan secara optimal cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas, keterampilan yang lebih baik, serta sikap kerja yang profesional. Selain itu, pengembangan SDM juga mendorong karyawan untuk lebih termotivasi, memiliki komitmen tinggi, dan siap menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, kreativitas, dan tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Tabel 1.1 Fenomena Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Para Peneliti Terdahulu.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Temuan Utama
1	Prasetyo Kurniawan & Noto Susanto, 2021	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia	Ditemukan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Selfi Khoiran & Ratnawaty Marginingsih, 2025	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara	Pelatihan dan pengembangan sdm berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Zulfikar, Fatahul Rahman & Febry Veronica Tjong, 2023	Pengaruh Pelatihan Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD Kaltimarta Kantor Cabang Utama Samarinda	Penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja
4	Sarah Rahmiati Meha, Chintya Ones Charly,	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja	Ditemukan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap

	Gabriele Indrila Pradana, Husnul Fikri & Rossa Linda Irsa, 2024	Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan	kinerja pegawai. Namun pelatihan tidak selalu signifikan terhadap kompetensi sebagai intervening
5	Liana, Y., Hegan Da May Dj., Lating, A., & Sugiarto, D. P, 2023	Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sagamartha Ultima Malang	Pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
1	Lestari & Wibowo, 2024	Analisis Efektivitas Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pasca Pandemi di PT Garuda Support Service	Program pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan rendahnya motivasi peserta
2	Rahmadani & Fitria, 2023	Evaluasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena rendahnya evaluasi dan penerapan hasil pelatihan
3	Putra & Winarsih, 2024	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Cipta Konstruksi	Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena metode pelatihan kurang menarik dan hasilnya tidak diterapkan dalam pekerjaan

Sumber : Data Diolah (2025)

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah penelitian, maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang.
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang.
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang.
4. Apakah pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan pada kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan antara pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Deli Serdang.

Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pemahaman penulis mengenai program pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan tingkat pengalaman kerja pada karyawan. Sehingga nantinya dapat membantu penulis dalam mempersiapkan kualitas penulis untuk memasuki dunia kerja.
2. Bagi PT Aerofood ACS Deli Serdang Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi pada karyawan di PT Aerofood ACS Deli Serdang dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kredibilitas dan kemajuan pada perusahaan.
3. Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan dan memperluas wawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Aerofood ACS Deli Serdang melalui program pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan meninjau melalui tingkat pengalaman kerja karyawan.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya

Sementara itu, Wulandari (2020) menyatakan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan pegawai di perusahaan, dimulai dari perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja.

Menurut Susan (2019), MSDM adalah unsur manajerial yang memiliki keterkaitan dengan Upaya pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif demi terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan Filippo dalam Hasibuan (2021), mendefinisikan MSDM sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi serta Masyarakat.

Proses Manajemen Sumber daya Manusia

Proses MSDM mencakup langkah-langkah sistematis dalam mengelola tenaga kerja mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Menurut GuruPrajab (2020), proses MSDM meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, pemberian kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja.

Hasibuan (2021), menjelaskan bahwa prosedur perencanaan SDM dimulai dengan menetapkan kebutuhan tenaga kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, mengumpulkan data, melakukan analisis jabatan, menentukan alternatif, memilih rencana dan mengomunikasikan hasilnya.

Sedangkan Naim (2021), menyebutkan bahwa MSDM merupakan proses berkelanjutan yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki personel yang tepat, dengan kemampuan dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:

- a. Kualitas kerja, tingkat ketepatan dan akurasi hasil pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- c. Tanggung jawab, kemampuan memikul dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
- d. Kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
- e. Inisiatif, kemampuan mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu perintah.

Pengalaman Kerja

Pengertian dan Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2020), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja seseorang atau jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Sementara Mangkunegara (2019), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembelajaran dan penambahan potensi perilaku positif dalam jangka waktu tertentu yang diperoleh melalui interaksi langsung dilingkungan kerja.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2020), pengalaman kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Lama Bekerja, semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak keterampilan yang diperoleh.
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan, mencerminkan kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan.
3. Pemahaman terhadap Tugas, sejauh mana karyawan memahami tanggung jawab dan prosedur kerja.
4. Kemampuan Menghadap Masalah, pengalaman membuat seseorang lebih terampil dalam mengambil keputusan.
5. Jumlah dan Jenis Pekerjaan yang pernah dijalani, menunjukkan keberagaman pengalaman dan pengetahuan praktis.

Pelatihan

Pengertian dan Tujuan Pelatihan

Menurut Krismiyati (2023:34). Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan terencana yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik serta mencapai target organisasi.

Sedangkan menurut Putra dan Rahmawati (2023:55), pelatihan adalah suatu proses pembelajaran jangka pendek yang difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini maupun masa depan. Menurut Sari Mulyadi (2023:66), mengemukakan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai upaya organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui pemberian pengalaman belajar, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, agar karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kerja.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 62) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut.

1. Tujuan Pelatihan, Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi, Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang Digunakan, Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Peserta Pelatihan, Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur), Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Pengembangan Sumber Daya Alam

Pengertian dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompetensi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan dan masalah keadilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut A.A. Anwar Mangkunegara (2020), untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada empat indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Kemampuan kerja atau kompetensi, peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan setelah pengembangan.
2. Sikap dan perilaku kerja, perubahan positif dalam tanggung jawab, disiplin dan motivasi kerja.
3. Kualitas dan produktivitas kerja, hasil kerja meningkat baik dari segi efisiensi maupun efektivitas.
4. Kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan organisasi

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian pada proposal ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Wijayati, dkk (2024:109) "Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data empiris, mengukur fenomena, dan menganalisis informasi secara numerik atau dalam bentuk statistik".

Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu population yang berarti jumlah penduduk. Kemudian pada perkembangan selanjutnya kata populasi menjadi semakin populer dan sering digunakan di berbagai disiplin ilmu. Dalam metode penelitian kata populasi sering digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staff dan Karyawan PT Aerofood ACS (*Aerofood Catering Service*) Deli Serdang yang berjumlah 46 populasi. Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional Perusahaan serta relevan dengan variabel yang diteliti,

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *total sampling* (Sensus).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2020:161), “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Menurut Ghozali (2020:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2020:107), menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:137), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Rachmawati & Susano (2024:73), analisis regresi linear berganda memiliki kegunaan untuk menentukan secara parsial (masing – masing) atau simultan (bersama – sama) pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, untuk melihat pengaruh positif atau negative dan untuk memprediksi nilai variabel dependen di masa depan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Rachmawati & Susano (2024:76) mengatakan “Uji *t-student* digunakan untuk melihat pengaruh masing – masing (secara parsial) variabel independent terhadap variabel dependen”.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji secara serempak (simultan) signifikansi pengaruh perubahan variabel independent terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pendapat Rachmawati & Susano (2024:74) secara sederhana koefisien determinasi dapat dimaknai sebagai suatu metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas dalam mendefinisikan variabel terikat.

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

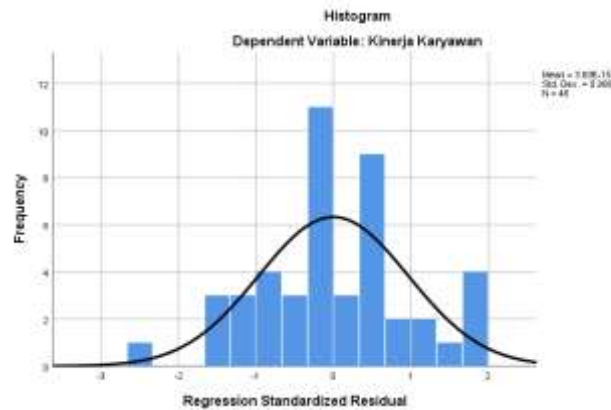
Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20873246
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.079
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

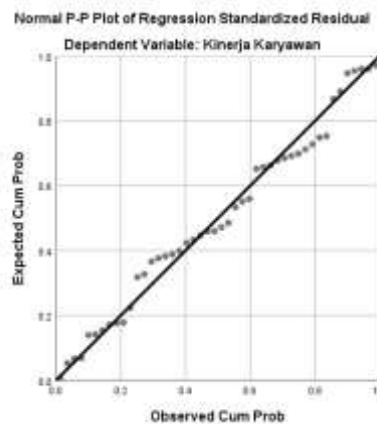
Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.1 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil Gambar 3.1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas P-plot
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.830	3.495		
	Pengalaman Kerja	.223	.046	.888	1.127
	Pelatihan	.119	.049	.886	1.129
	Pengembangan SDM	.232	.073	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF pengalaman kerja sebesar 1,127, pealtihan sebesar 1,129, dan pengembangan SDM sebesar 1,007 seluruh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.831	5.654		-.147	.884
	Pengalaman Kerja	.126	.075	.266	1.687	.099
	Pelatihan	-.092	.079	-.183	-1.162	.252
	Pengembangan SDM	-.042	.118	-.053	-.356	.724

a. Dependent Variable: Ln_Res

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, nilai sig pengalaman kerja sebesar 0,089, pealtihan sebesar 0,252, dan pengembangan SDM sebesar 0,724, seluruh nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.830	3.495		5.387	.000
	Pengalaman Kerja	.223	.046	.531	4.841	.000
	Pelatihan	.119	.049	.267	2.435	.019
	Pengembangan SDM	.232	.073	.331	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 18,830 + 0,223X_1 + 0,119X_2 + 0,232X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 18,830, artinya jika variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 18,830.
2. Koefisien regresi pengalaman kerja X_1 sebesar 0,223, artinya jika variabel pengalaman kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,223 satuan.
3. Koefisien regresi pelatihan X_2 sebesar 0,119, artinya jika variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,119 satuan.
4. Koefisien regresi kompetensi X_3 sebesar 0,232, artinya jika variabel pengembangan SDM meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,232 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual (parsial) terhadap variasi dependen. Nilai t tabel dicari dengan menggunakan distribusi t tabel dengan rumus $\alpha = 5\%$; $df = n-k = 46 - 4 = 42$), maka t tabel dalam penelitian ini sebesar 2,018.

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.830	3.495		5.387	.000
	Pengalaman Kerja	.223	.046	.531	4.841	.000
	Pelatihan	.119	.049	.267	2.435	.019
	Pengembangan SDM	.232	.073	.331	3.194	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 4,841 > t tabel 2,018, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,435 > t tabel 2,018, dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan SDM sebesar 3,194 > t tabel 2,018, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen yang ada pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$). F tabel dihitung menggunakan rumus ($df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, ($df_2 = (n-k) = 46-4 = 42$ (2,83)).

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.058	3	27.019	17.260	.000 ^b
	Residual	65.747	42	1.565		
	Total	146.804	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel, yaitu $17,260 > 2,83$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.520	1.251

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM , Pengalaman Kerja , Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.520 atau sebesar 52% pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, sedangkan 28% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 4,841 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan lama pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih mendalam, menguasai standar kerja, serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang berpengalaman cenderung lebih mampu menghadapi permasalahan kerja, mengambil keputusan yang tepat, dan bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan yang tinggi terhadap pengawasan atasan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan pengalaman kerja karyawan melalui penempatan yang tepat, rotasi pekerjaan, serta pemberian kesempatan untuk menangani berbagai tugas agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,435 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga

membantu karyawan menyesuaikan diri dengan standar kerja perusahaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, inisiatif yang lebih baik, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang terencana, relevan, dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan SDM sebesar 3,194 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, sikap kerja, dan profesionalisme karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan SDM juga membantu karyawan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta membentuk disiplin kerja yang lebih baik. Karyawan yang memperoleh pengembangan berkelanjutan cenderung memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara konsisten melaksanakan program pengembangan SDM yang terarah dan berkesinambungan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 17,260 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,83, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi pengalaman kerja yang dimiliki, pelatihan yang diterima, serta program pengembangan SDM yang diterapkan perusahaan. Pengalaman kerja membantu karyawan memahami pekerjaan secara mendalam, pelatihan meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan, sedangkan pengembangan SDM membentuk sikap, disiplin, dan kesiapan menghadapi perubahan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara terpadu. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM secara terintegrasi agar mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1). Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama dan baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, serta mengambil keputusan yang tepat. 2). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memiliki materi yang relevan, serta didukung oleh metode dan instruktur yang kompeten, sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan efektivitas kerja karyawan. 3). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan SDM terbukti mampu meningkatkan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan. 4). Secara simultan, pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan. 5). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa sebesar 52% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Referensi

1. Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. Pearson Education.
2. GuruPrajab. (2020). *Proses Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: GuruPrajab Publisher.
3. Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
4. Hasan, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
5. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed.revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
7. Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara. 64
8. Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Akasara, 2020.
10. Kurniawan, Prasetyo, & Noto Susanto. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia*.
11. Lestari, D., & Wibowo, H. (2024). Analisis Efektivitas Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pasca Pandemi di PT Garuda Support Service. *Human Resource Development Review*, 6(2), 77-85.
12. Lubis. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Medan
13. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
14. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2019.
15. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, 20219.
16. Mangkunegara. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
17. Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
18. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
20. Sujarweni, Victor E. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2019.
21. Suryanto, A. *Kinerja Karyawan dan Standar Penilaian Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2020.
22. Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 952-962.
23. Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
24. Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
25. Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
26. Wulandari, F (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.