

## Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya

**Ramdani Haryadi Irzan**

Universitas Djuanda, Bogor

E-mail: [ramdaniharyadiirzan@gmail.com](mailto:ramdaniharyadiirzan@gmail.com)

**Endang Silaningsih**

Universitas Djuanda, Bogor

**Tini Kartini**

Universitas Djuanda, Bogor

**Abstract.** *This study aims to identify the effects of simultaneous and partial training and work experience on employee performance, as well as to determine the most dominant effect between training and work experience on employee performance. The research method used is the quantitative method. The population in this study is employees in the neighborhood of the Polda Metro Jaya State Police School as many as 235 employees. The sampling of 100 employees was done by simple random sampling. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of SPSS 20.0 software. Research results show that simultaneous and partial job training and experience have an effect on employee performance, as well as a dominant variable in influencing employee performance, namely job experience.*

**Keywords:** *Training, Work experience, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan instansi Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya sebanyak 235 pegawai. Pengambilan sampel yang berjumlah 100 pegawai dilakukan dengan *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 20.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini telah melihat bahwa sumber daya manusia merupakan modal atau aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan serta dikembangkan bagi instansi atau organisasi. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya atau yang dikenal dengan sebutan SPN PMJ merupakan satuan kerja institusi Polisi Republik Indonesia (POLRI). Sebagai satuan kerja Polri, SPN PMJ dalam melaksanakan tugas atau kinerjanya sangat mengandalkan dan menitikberatkan pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, yaitu: Polri, PNS dan Pegawai Swasta. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan

Received Juli 07, 2023; Revised Agustus 02, 2023; Accepted September 16, 2023

\*Ramdani Haryadi Irzan, [ramdaniharyadiirzan@gmail.com](mailto:ramdaniharyadiirzan@gmail.com)

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu instansi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai menurut Busro (2018), yaitu: jumlah dan komposisi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan, promosi, rasa aman dimasa depan, hubungan dengan rekan kerja serta hubungan kepada pemimpin. Adapun, karakteristik pendukung lainnya, seperti kemampuan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015). Berikut jumlah peserta pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh SPN PMJ pada Tabel 1:

**Tabel 1 Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan di SPN PMJ  
Tahun 2019 -2022**

No.	Tahun	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan (orang)	Jumlah Lulusan Peserta Pendidikan dan Pelatihan (orang)	Persentase (%)
1	2019	1.660	1.660	100
2	2020	1.936	1.936	100
3	2021	1.262	1.256	99,5
4	2022	1.199	1.195	99,6
<b>Total</b>		<b>6.057</b>	<b>6.047</b>	<b>99,8</b>
<b>Rata-rata (%)</b>		<b>100</b>	<b>99,8</b>	<b>99,8</b>

Sumber: SPN PMJ, 2023

Dari hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah lulusan di SPN PMJ setiap tahunnya mengalami fluktuatif. Tahun 2020 terdapat jumlah peserta pendidikan dan pelatihan tertinggi yaitu 1.936 dengan persentase lulus 100%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan jumlah peserta menjadi 1.262 dengan jumlah lulusan 99,5%. Sedangkan tahun 2022 terjadi penurunan kembali jumlah peserta menjadi 1.195 dengan jumlah lulusan 99,6%. Adapun data penilaian kinerja pada masing-masing satuan kerja di SPN PMJ dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2 Penilaian Kinerja Satuan Kerja di SPN PMJ hingga Bulan Maret Tahun 2023**

No.	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai yang menyelesaikan kontrak kerja (Orang)	Persentase (%)
1	Pimpinan	2	2	100
2	Subbagrenmin	41	41	100
3	Subbagyanum	30	6	20
4	Poliklinik	9	9	100
5	Provos	16	16	100
6	Bagjarlat	21	21	100
7	Korsis	18	18	100
8	Gadik Struktural	27	7	26
9	Gadik Fungsional	40	7	17,5
10	Pegawai Swasta	31	31	100
	<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>158</b>	<b>67,2</b>
	<b>Rata-rata (%)</b>	<b>100</b>	<b>67,2</b>	<b>70</b>

Sumber: SPN PMJ, 2023

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, terdapat 10 satuan kerja (satker) yang beroperasi di SPN PMJ dengan jumlah pegawai sebanyak 235 orang. Jumlah pegawai yang menyelesaikan kontrak kerja dengan nilai rata-rata persentase 67,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum baiknya kinerja pegawai untuk dapat menyelesaikan kontrak kerja dengan tepat waktu sehingga tidak dapat mencapai target yaitu 100%. Untuk penilaian kinerja tertinggi atau telah mencapai target yaitu satuan kerja Pimpinan, Subbagrenmin, Poliklinik, Provos, Bagjarlat, Korsis, dan Pegawai Swasta dengan nilai 100%. Sedangkan nilai terendah dengan persentase 17,5% pada satuan kerja Gadik Fungsional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan kontrak kerja pegawai yang mendeskripsikan kinerja tersebut tidak baik dan berpengaruh terhadap kenaikan serta penurunan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan di SPN PMJ, dengan demikian pimpinan harus mengevaluasi terhadap masalah ini.

Memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia merupakan salah satu langkah untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul di lingkungan organisasinya, sehingga dapat mempermudah suatu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan hal itu tentu dibutuhkan usaha yang sangat besar dari instansi atau organisasi. Banyak faktor yang dapat menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga dapat mendorong keberhasilan instansi atau organisasi, salah satunya yaitu pelatihan.

Program pelatihan dapat diterapkan oleh instansi atau perusahaan karena pelatihan pegawai dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau *skill* serta merubah sikap dan perilaku pegawai untuk memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan instansi. Namun dalam praktiknya tidak sedikit perusahaan atau instansi mengalami kegagalan dalam melaksanakan pelatihan kepada para pegawainya bahkan cenderung setelah mengikuti pelatihan,

perilaku pegawai menjadi kurang baik. Oleh karena itu, agar hal tersebut tidak terjadi maka program pelatihan perlu mempertimbangkan faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu pelatihan pegawai. Implementasi pelatihan selalu bertujuan untuk menyelaraskan apa yang menjadi kebutuhan dan dapat diarahkan pada tercapainya target kerja atau tujuan instansi. Menurut Mangkunegara (2015), bahwa instruktur, peserta, materi, metode, tujuan serta sasaran pelatihan merupakan indikator yang dapat mempengaruhi pelatihan. Sehingga dalam hal ini Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya (SPN PMJ) perlu memperhatikan indikator pelatihan tersebut untuk memberdayakan dan mengembangkan kemampuan pegawai secara optimal.

**Tabel 3 Data Pelatihan Pegawai SPN PMJ Tahun 2020-2022**

No.	Tahun	Materi Pelatihan	Jumlah (orang)		Persentase (%)	
			Pegawai yang diusulkan pelatihan	Pegawai yang mengikuti pelatihan	Realisasi	Rata-rata
1	2020	1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik	168	102	60,7	48
		2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuhan	62	22	35	
2	2021	1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik	120	72	60	48,5
		2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuhan	48	18	37	
3	2022	1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik	153	93	60,7	46
		2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuhan	38	12	31	
<b>Rata – rata</b>		<b>1. Pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik</b>	<b>147</b>	<b>89</b>	<b>60,5</b>	
		<b>2. Pelatihan peningkatan kemampuan pola pengasuhan</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>34,7</b>	

Sumber: SPN PMJ, 2023

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, terdapat 2 materi pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai SPN PMJ selama 3 tahun terakhir yaitu materi pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik dan materi pelatihan kemampuan pola pengasuhan. Materi pelatihan tersebut didasarkan atas kebutuhan dan pengembangan kemampuan pegawai SPN PMJ untuk meningkatkan performa sumber daya manusianya. Dapat diketahui bahwa persentase tertinggi yaitu 48,5% pada tahun 2021 dan persentase terendah yaitu 46% pada tahun 2022, sedangkan rata-rata persentase pada

materi pelatihan peningkatan kemampuan tenaga pendidik yaitu 60,5% dan rata-rata persentase pada materi pelatihan kemampuan pola pengasuhan yaitu 34,7%.

Berdasarkan data tersebut disimpulkan selama ini pelaksanaan program pelatihan pada pegawai SPN PMJ belum dilakukan dengan baik dan menyeluruh terhadap para pegawainya. Hal ini dikarenakan SPN PMJ menerapkan sistem seleksi oleh pimpinan terhadap calon peserta pelatihan berdasarkan skala prioritasnya, sehingga jumlah pegawai yang diusulkan tidak akan sama dengan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan. Serta terbatasnya materi pelatihan yang diberikan, diharapkan para pegawai mampu meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuannya terhadap pekerjaannya. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan pelatihan secara menyeluruh adalah salah satu alasan untuk dapat mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Namun, para pegawai lebih termotivasi untuk mendapatkan metode pelatihan yang baik, tepat, cepat dan mudah dipahami karena metode pelatihan yang selama ini disampaikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan masih memerlukan waktu yang lama bahkan program pelatihan selalu menghabiskan waktu sehari-hari. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2015), bahwa metode pelatihan merupakan cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.

Adapun faktor pendukung lainnya sebagai langkah strategis SPN PMJ dalam menjalankan tantangan dan tugas yang terus berkembang diperlukan pegawai yang berkompeten dan berkualitas agar mampu mencapai target atau diatas target yang telah ditetapkan instansi. Dalam hal ini tentu diperlukannya pegawai SPN PMJ yang berpengalaman sehingga mampu menguasai terhadap pekerjaannya. Menurut Foster (2015), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Foster (2015) pengalaman kerja pegawai menunjukkan indikator lama waktu, tingkat pengetahuan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sehingga dari indikator tersebut dapat mengindikasikan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan tugas yang dibebarkannya.

**Tabel 4 Data Pengalaman Kerja pada SPN PMJ Tahun 2020-2022**

No.	Jabatan	Lama Bekerja			
		< 1 tahun	1-2 Tahun	2-3 Tahun	> 3 Tahun
1	Kepala SPN	-	1	-	-
2	Wakil Kepala SPN	-	-	1	-
3	PJU	-	-	-	3
4	Kasubbag	-	-	-	11
5	Pamen / Pama	-	-	3	80
6	Paur	-	-	-	12
7	Bamin / Banum	18	-	-	75
8	Swasta	-	-	4	27
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>208</b>
<b>Rata-rata (%)</b>		<b>7,7</b>	<b>0,4</b>	<b>3,4</b>	<b>88,5</b>

Sumber: SPN PMJ, 2023

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa rata-rata pengalaman kerja pegawai di SPN PMJ lebih dari 3 tahun atau 88,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai di SPN PMJ sudah baik. Namun pada jabatan Bamin / Banum masih terdapat 7,7% yang memiliki pengalaman kerja dibawah 1 tahun. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai dikarenakan rendah atau sedikitnya lama waktu/masa kerja seseorang dapat mempengaruhi seseorang dalam memahami tugas-tugasnya. Sejalan dengan pendapat Muhibbang (2014), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Pelatihan merupakan hal yang harus diberikan oleh instansi kepada pegawainya, karena program pelatihan bertujuan untuk menambah dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terutama program pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu program pelatihan juga memiliki tujuan untuk menambah pengalaman pegawai, sehingga dengan adanya pengalaman yang dimiliki maka instansi berharap pegawainya dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik serta sesuai dengan harapan organisasi. Hubungan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja saling berpengaruh. Jika pelatihan sering dilakukan dan berdasarkan data pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan apa yang diinginkan instansi.

Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu instansi mencapai targetnya dengan maksimal. Dalam meningkatkan kinerja pada organisasi maka perlu usaha untuk mengembangkan potensi, skill, dan keahlian untuk memenuhi target instansi yang sudah ditetapkan. Maka dari itu Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan pengalaman kerja yang pegawai tersebut dapatkan. Pada berbagai aspek khususnya berorganisasi,

faktor sumber daya manusia menjadi bagian di setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra instansi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan semangat bagi para pegawai, karena jika tidak ada dorongan maka para pegawai tidak dapat memacu dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. Tentunya di perlukan suatu proses yang sangat lama dan panjang untuk mendapatkan kesuksesan tersebut. Telah diuraikan bahwa secara masing-masing variabel pelatihan serta pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika pelatihan sering dilakukan dan pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini yaitu pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai di Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya yang berlokasi di Jalan Raya Sukabumi, Kilometer 20, Kecamatan Cigombong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

### **2. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian deskriptif yaitu metode penelitian untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain, sedangkan penelitian verifikatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis berupa kesimpulan, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Metode deskriptif dan verifikatif merupakan metode yang digunakan untuk menerangkan hubungan antara variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis serta menginterpretasikan data tersebut.

### **3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di SPN PMJ yang berjumlah 235 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam penarikan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah sampel. Menurut Yamane (1967) dalam Umar (2013), menyatakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{235}{1 + 235(0,1)^2}$$
$$n = \frac{235}{2,36}$$
$$n = 99,5763$$

Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel (responden) yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 99,58 untuk kepentingan hasil penelitian, sampel dibulatkan menjadi 100 orang responden.

#### 4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka (*scoring*) yang kemudian akan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara kepada Kepala bagian, Kepala Sub bagian dan bagian yang terkait sesuai dengan topik penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari hasil kuesioner para responden pegawai di SPN PMJ dan data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### 5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diartikan sebagai proses yang dilakukan peneliti untuk mengungkap berbagai fenomena, informasi serta kondisi lokasi penelitian sesuai lingkup penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka tujuan penelitian. Metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, studi lapang meliputi wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

#### 6. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistika dimana sebelumnya diolah dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2016) mendefinisikan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Ukuran setiap persepsi berdasarkan hasil keterangan dan informasi diberikan responden melalui kuesioner dinyatakan dengan pembobotan satu sampai lima antara lain adalah sebagai berikut ini:



**Tabel 5 Bobot Penilaian**

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2016

**Tabel 6 Kelas Interval dan Kriteria Penilaian**

Kelas Interval	Kriteria Penilaian Indikator		
	Pelatihan	Pengalaman Kerja	Kinerja
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik/STB	Sangat Tidak Baik/STB	Sangat Tidak Baik/STB
1,81 - 2,60	Tidak Baik/TB	Tidak Baik/TB	Tidak Baik/TB
2,61 - 3,40	Cukup/C	Cukup/C	Cukup/C
3,41 - 4,20	Baik/B	Baik/B	Baik/B
4,21 - 5,00	Sangat Baik/SB	Sangat Baik/SB	Sangat Baik/SB

Sumber : Sugiyono, 2016

## 7. Metode Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukannya analisis data, maka penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada responden perlu diuji terlebih dahulu apakah hasil tersebut valid dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 11 Rekapitulasi Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,423	0,3	Valid
	X1.2	0,384	0,3	Valid
	X1.3	0,543	0,3	Valid
	X1.4	0,344	0,3	Valid
	X1.5	0,399	0,3	Valid
	X1.6	0,409	0,3	Valid
	X1.7	0,607	0,3	Valid
	X1.8	0,695	0,3	Valid
	X1.9	0,576	0,3	Valid
	X1.10	0,600	0,3	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,309	0,3	Valid
	X2.2	0,535	0,3	Valid
	X2.3	0,388	0,3	Valid
	X2.4	0,361	0,3	Valid
	X2.5	0,537	0,3	Valid
	X2.6	0,483	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,407	0,3	Valid
	Y.2	0,655	0,3	Valid
	Y.3	0,614	0,3	Valid
	Y.4	0,756	0,3	Valid
	Y.5	0,555	0,3	Valid
	Y.6	0,686	0,3	Valid
	Y.7	0,584	0,3	Valid
	Y.8	0,693	0,3	Valid
	Y.9	0,654	0,3	Valid
	Y.10	0,621	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

#### b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018), pengujian reliabilitas memiliki instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena instrumen penelitian ini berupa pernyataan dan skala bertingkat.

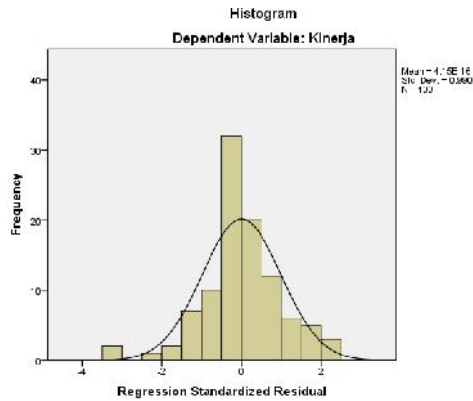
**Tabel 12 Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ketetapan (a)	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,677	0,6	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	0,613	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,824	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

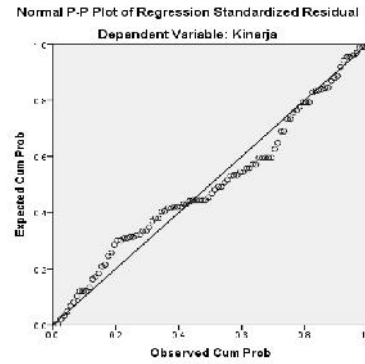
#### 8. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Gambar 1 Grafik Histogram**



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

**Gambar 2 Grafik Normal P Plot**

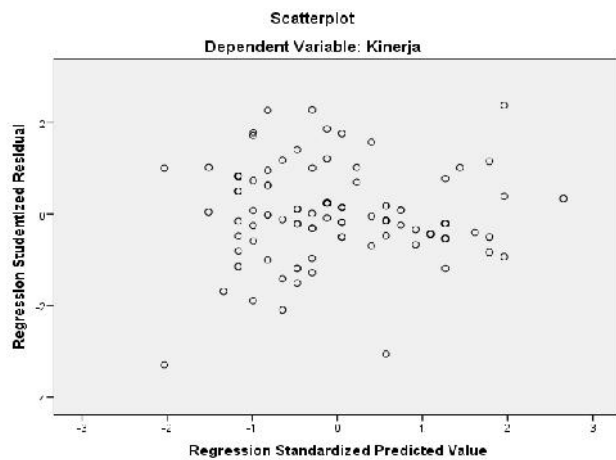
b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	Collinearity Statistic VIF	Keputusan
Pelatihan	0,931	1,074	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,931	1,074	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

c. Uji Heteroskedastisitas



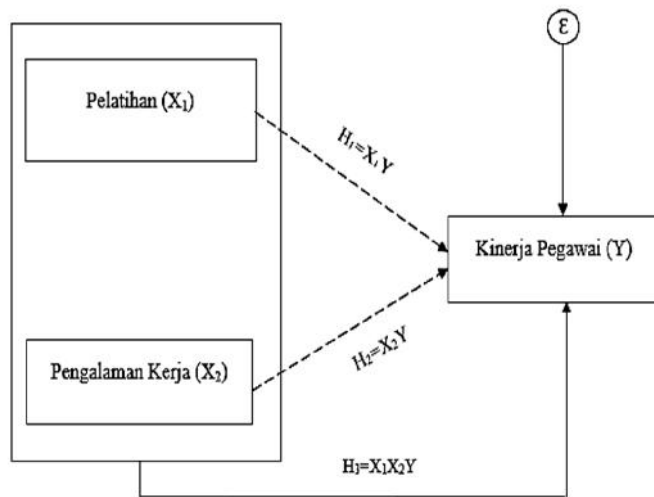
**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel dependen dengan independen. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu pelatihan dan pengalaman

kerja serta variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu kinerja pegawai. Jika hubungan antara variabel penelitian digambarkan dengan diagram maka seperti gambar sebagai berikut :



**Gambar 4 Model Penelitian**

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Rekapitulasi Karakteristik Pegawai

**Tabel 10 Rekapitulasi Karakteristik Pegawai**

No	Jenis Karakteristik	Ciri-ciri Pegawai	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60
2	Usia	36-50 Tahun	54	54
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SLTA	50	50
4	Lama Bekerja	>4 Tahun	77	77

Sumber : Data Primer Diolah ,2023

### 2. Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

**Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 <sup>a</sup>	.237	.221	3.110

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa hubungan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan angka korelasi 0,486 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan dan pengalaman kerja maka semakin baik kinerja pegawai SPN PMJ. Serta besarnya *R Square* sebesar 0,237 atau sebesar 23,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 23,7% sedangkan sisanya sebesar 76,3%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti Motivasi (Subroto, 2018).

### 3. Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12 Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,634	2	145,317	15,024	,000 <sup>b</sup>
	Residual	938,206	97	9,672		
	Total	1228,840	99			

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan nilai F pada tabel tersebut, yaitu  $F_{hitung}$  sebesar 15,024 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $V_1 = k-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $V_2 = n-k-1$  atau  $100-2-1 = 97$  adalah sebesar 3,09 hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  (15,024 > 3,09). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja sangat penting dalam menyukkseskan tujuan SPN PMJ dengan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja SPN PMJ. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pohan & Yusnandar (2022), dan Adolfina & Oktavianus (2018), bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

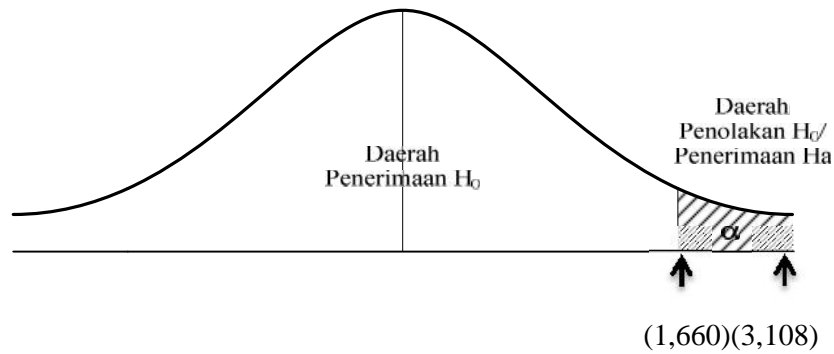
### 4. Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 13 Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.673	4.724		2.894	.005
	Pelatihan	.298	.096	.286	3.108	.002
	Pengalaman Kerja	.594	.168	.326	3.545	.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar, 3,108 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = n-k-1$  atau  $100-2-1 = 97$  yaitu sebesar 1,660 berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,108 > 1,660$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SPN PMJ (Y).

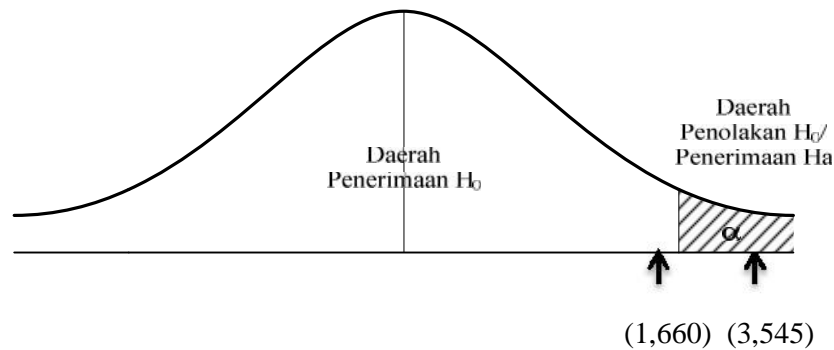


**Gambar 5 Hasil Uji-t Koefisien Regresi Variabel Pelatihan**

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Safitri (2019), bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan  $t_{hitung}$  pada variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar, 3,545 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,660 berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,545 > 1,660$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SPN PMJ ( $Y$ ).



**Gambar 6 Hasil Uji-t Koefisien Regresi Variabel Pengalaman Kerja**

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Jamalludin (2019), bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Irawati, dkk. (2022), bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 14 Rekapitulasi Uji t**

No	Variabel	t hitung	t tabel	Keputusan
1	Pelatihan	3,108	1,660	Ho ditolak, Ha Diterima
2	Pengalaman Kerja	3,545	1,660	Ho ditolak, Ha Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 10 pengujian hipotesis secara parsial uji t dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Pelatihan sebagai upaya yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran serta pengenalan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai untuk membantu instansi dalam mencapai tujuan. Sedangkan pengalaman kerja merupakan kemampuan pegawai yang didapat dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang baik maka pegawai akan memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Penelitian ini didukung oleh Graha dan Readi (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sebagai suatu upaya yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran serta pengenalan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai untuk membantu instansi dalam mencapai tujuan. Sedangkan pengalaman kerja merupakan kemampuan pegawai yang didapat dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang baik maka pegawai akan memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Pohan dan Yusnandar (2022), Jamalludin (2019), dan Adolfin dan Octavianus (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang simultan dan parsial antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan secara rata-rata berada pada kategori baik, pengalaman kerja secara rata-rata berada pada kategori baik, dan kinerja pegawai secara rata-rata berada pada kategori baik.
2. Variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya.
3. Variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya.



## REFERENSI

- Busro, M. 2018. **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Foster, Bill. 2015. **Pembinaan Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan**. Jakarta.PPM.
- Ghozali, I. 2018. **Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program *Spss***. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Handoko. 2013. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Irawati, I., Anwar, A., Ruma, Z., Haeruddin, M., & Dipoatmodjo, T. S. 2022. **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Skripsi. *JEBM Jurnal Manajemen*, 14(4).
- Jamalludin. 2019. **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel di Pekanbaru**. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Kasmir. 2016. **Dasar-Dasar Manajemen (Teori dan Praktik)**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung. Redaksi Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Muhibbang. 2014. **Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makasar**. Skripsi. *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*. Makasar:
- Nitisemito, Alex, S. 2014. **Manajemen Personalia**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Octavianus, W. R. 2018. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado**. Skripsi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Pohan & Yusnandar. 2022. **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan**. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. 2020. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang**. Skripsi. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(2).
- Safitri, D. E. 2019. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**. Skripsi. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta: Rajawali.