

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAINDO GLOBAL JASA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekindo Global Jasa Madiun)

Aulia Pratiwi Ramadani¹, Karuniawati Hasanah²

¹Universitas PGRI Madiun

ramadania469@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to provide empirical evidence about the partial and simultaneous effect of work skills, work experience, and job training variables on the performance of employees of PT. Rekindo Global Jasa. The type of research used in this research is quantitative research processed with SPSS 25. This research uses a saturated sample with 223 respondents. Data collection techniques using questionnaires with gform media. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially (t test) work skills have a significant effect on employee performance at PT. Rekindo Global Jasa. Partially (t test) work experience has a significant effect on employee performance at PT. Rekindo Global Jasa. Partially (t test) job training has a significant effect on employee performance at PT. Rekindo Global Jasa. While simultaneously (F test) work skills, experience and job training have a significant effect on employee performance at PT. Rekindo Global Jasa.

Keywords: work skills, work experience, job training, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh secara parsial dan simultan variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekindo Global Jasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif diolah dengan IBM SPSS 25. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 223 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan media gform. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (Uji t) keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa. Secara parsial (Uji t) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa. Secara parsial (Uji t) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa. Sedangkan secara simultan (Uji F) keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa.

Kata Kunci: keterampilan kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting perusahaan yang merupakan kekuatan utama sebagai penggerak naik turunnya perusahaan dan sekaligus sebagai aset utama. Dengan demikian, langkah serta tindakan dalam pengambilan keputusan yang akan diambil mendorong pengembangan sumber daya manusia yang lebih produktif, kreatif dan siap dalam menghadapi persaingan dunia usaha, mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dapat diartikan bahwa karyawan adalah kekayaan yang utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Semakin tinggi sumber daya manusia pada perusahaan tentunya akan semakin baik kualitas dari hasil kinerja perusahaan itu sendiri, sama halnya jika semakin rendah sumber daya manusia pada perusahaan akan membuat kualitas dari hasil kinerja perusahaan tersebut menurun dan dapat menyebabkan perusahaan tersebut diambang kebangkrutan. Perusahaan dengan prospek yang bagus pasti mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kinerja dengan langkah yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Langkah yang diambil dapat dilihat dari banyak faktor seperti lingkungan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja maupun sampai pada jenjang karir yang dijanjikan. Kinerja juga berhubungan dengan hasil dari potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, pembuktian potensi itu akan selalu berpengaruh terhadap penilaian – penilaian di tahun – tahun berikutnya. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Hariyanto dan Djati (2017) yang mengatakan kinerja merupakan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Salah satu upaya mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya kerjasama antara perusahaan dan karyawan. Upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, terfokus pada penelitian ini diantaranya dengan memperhatikan dan meningkatkan keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja. Menurut Sandika *et al.*,(2022) keterampilan itu baru dapat dikuasai apabila dipelajari atau dilatihkan dengan persyaratan tertentu, satu diantaranya adalah kegiatan pembelajaran atau latihan keterampilan tersebut dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu tertentu yang memadai. Selain itu keterampilan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal (Nidyawati, 2022).

Mengingat bahwa tingginya peran sumber daya manusia dalam aktivitas perusahaan sebagai karyawan, maka dari itu juga dibutuhkan adanya pengalaman kerja yang dapat menunjang. Perbedaan dari segi pengalaman kerja karyawan juga membuat pengaruh besar pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran untuk menjadi lebih baik, agar bisa mendeteksi kesalahan – kesalahan pekerjaan yang terjadi yang indikatornya adalah berdasarkan sikap, kemampuan dan keterampilan (Noviyanti & Rushadiyati, 2021). Orang yang berpengalaman tentunya adalah karyawan yang telah siap pakai, dalam arti tidak perlu lagi untuk dibimbing dari awal hanya tinggal lebih diasah agar lebih mahir dalam pekerjaannya. Menurut Gah dan Syam (2021) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Jika sumber daya manusia yang ada sudah mempunyai pengalaman, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat didukung dengan adanya pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan yang sesuai dan tepat sasaran untuk karyawan pada bidangnya. Sehingga diharapkan dapat menghasilkan kualitas hasil kinerja yang sangat optimal. Tujuan utama dari pelatihan kerja itu sendiri yaitu sebagai upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan itu sendiri. Dalam hal ini Sugiarti *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja didefinisikan sebuah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan (Sella & Ubaidillah, 2022). Sedangkan menurut Mongilala *et al.*, (2022) keterampilan kerja adalah tingkatan yang mengukur seberapa ahli seorang karyawan dalam bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Joseph & Likumahua (2019) keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat menyimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan dasar yang dapat berkembang melalui tahap pelatihan dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

H₁: Diduga keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun).

Pengalaman Kerja

Seorang yang memiliki pengalaman kerja juga dapat lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini didukung oleh pernyataan Zahro (2018) bahwa pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, dan faktor penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Joseph & Likumahua (2019) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat dimana pengetahuan dan keterampilan diperoleh dari penguasaan pengetahuan dan dapat diukur dengan masa kerja serta tingkat pengetahuan dalam memecahkan masalah.

H₂: Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun).

Pelatihan Kerja

Menurut Kurniawan dan Susanto (2021) pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Trijanuar (2019) mengemukakan bahwa pelatihan adalah memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik lagi.

H₃: Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun).

Kinerja

Menurut Lie dan Siagian (2018) kinerja adalah hasil dari hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Seperti yang pernah dikemukakan oleh Kristiyanti (2012) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Jadi, kinerja itu merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

H₃: Diduga keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan non probability sampling, dimana adalah suatu metode yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Cara dari penyusunan instrumen adalah dengan variabel yang ditetapkan diberikan definisi operasionalnya dan ditentukan dengan indikator yang akan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai 5 tingkatan skor. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan media *gform*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan alat uji SPSS 25 (*Statistical Program for Social Science 25*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI

1. UJI INSTRUMEN

A. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung R hitung > R tabel	R Tabel	Kesimpulan
Keterampilan Kerja (X1)	X _{1.1}	0,571	0,130	Valid
	X _{1.2}	0,481	0,130	Valid
	X _{1.3}	0,636	0,130	Valid
	X _{1.4}	0,638	0,130	Valid
	X _{1.5}	0,524	0,130	Valid
	X _{1.6}	0,539	0,130	Valid
	X _{1.7}	0,588	0,130	Valid
	X _{1.8}	0,409	0,130	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X _{2.1}	0,659	0,130	Valid
	X _{2.2}	0,584	0,130	Valid
	X _{2.3}	0,640	0,130	Valid
	X _{2.4}	0,649	0,130	Valid
	X _{2.5}	0,541	0,130	Valid
	X _{2.6}	0,469	0,130	Valid
	X _{2.7}	0,523	0,130	Valid
	X _{2.8}	0,544	0,130	Valid
	X _{2.9}	0,451	0,130	Valid
	X _{2.10}	0,478	0,130	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,501	0,130	Valid
	X _{3.2}	0,513	0,130	Valid
	X _{3.3}	0,611	0,130	Valid
	X _{3.4}	0,560	0,130	Valid
	X _{3.5}	0,633	0,130	Valid
	X _{3.6}	0,764	0,130	Valid
	X _{3.7}	0,610	0,130	Valid
	X _{3.8}	0,691	0,130	Valid
	X _{3.9}	0,762	0,130	Valid
	X _{3.10}	0,649	0,130	Valid
	X _{3.11}	0,595	0,130	Valid
	X _{3.12}	0,560	0,130	Valid
	X _{3.13}	0,766	0,130	Valid
	X _{3.14}	0,501	0,130	Valid

Kinerja	Y _{1.1}	0,487	0,130	Valid
Karyawan	Y _{1.2}	0,552	0,130	Valid
(Y)	Y _{1.3}	0,734	0,130	Valid
	Y _{1.4}	0,510	0,130	Valid
	Y _{1.5}	0,592	0,130	Valid
	Y _{1.6}	0,711	0,130	Valid
	Y _{1.7}	0,730	0,130	Valid
	Y _{1.8}	0,681	0,130	Valid
	Y _{1.9}	0,539	0,130	Valid
	Y _{1.10}	0,511	0,130	Valid
	Y _{1.11}	0,555	0,130	Valid
	Y _{1.12}	0,595	0,130	Valid

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam kuisioner pada penelitian ini dikatakan valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Keterampilan Kerja	8	0,716	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	10	0,723	Reliabel
3	Pelatihan Kerja	14	0,788	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	12	0,763	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel dikatakan reliabel

2. UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,052 ^c

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,052 > 0,05$ yang artinya data dalam penelitian berdistribusi normal.

B. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan Kerja	,787	1,271
	Pengalaman Kerja	,487	2,052
	Pelatihan Kerja	,527	1,897

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dari ketiga variabel bebas nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10 dan tidak ada nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1. Sehingga hasil uji di atas menunjukkan bahwa variabel bebas keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	,060
Keterampilan Kerja	,098
Pengalaman Kerja	,072
Pelatihan Kerja	,191

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 3 variabel independen yaitu

keterampilan kerja (0,098), pengalaman kerja (0,072) , dan pelatihan kerja (0,191) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,168

Sumber: *Output SPSS (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* adalah 2,168. Dengan menggunakan kriteria no 5 yaitu jika nilai $du < d < 4-du$ = 1,799 < 2,168 < 2.201 maka dapat dijelaskan bahwa nilai dari *Durbin Watson* akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 223 dan jumlah variabel independen 3, dengan nilai du sebesar 1,799 (Sumber nilai DU ada di tabel *Durbin Watson*), dan nilai dari $4 - du$ = 4 – 1,799 = 2,201. Jadi nilai dari batas atas (du) yakni 1,799 lebih kecil dari nilai *Durbin Watson* yakni 2,168 dan nilai ($4 - du$) 4 – 1,799 = 2,201 lebih besar dari *Durbin Watson*, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,863	1,698	
Keterampilan Kerja	,647	,048	,445
Pengalaman Kerja	,824	,039	,870
Pelatihan Kerja	,364	,031	,466

Sumber: *Output SPSS (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 6,863 + 0,445X_1 + 0,870X_2 + 0,466X_3 + e_i$$

4. UJI HIPOTESIS

A. Uji t (Parsial)

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,043	,000
Keterampilan Kerja	13,567	,000
Pengalaman Kerja	20,853	,000
Pelatihan Kerja	11,627	,000

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada variabel keterampilan kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,567 > 1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel keterampilan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun (Y).
- Pada variabel pengalaman kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $20,853 > 1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun (Y).
- Pada variabel pelatihan kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,627 > 1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel pelatihan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun (Y).

B. Uji F (Simultan)

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	119,795	,000 ^b

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 119,795 > F_{tabel} = 2,65$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel keterampilan kerja,

pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa.

5. KOEFISIEN DETERMINASI BERGANDA (R^2)

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	Adjusted R Square
1	,860

Sumber: *Output SPSS* (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat

$$\begin{aligned} R_y^2 \times 100\% &= 0,863 \times 100\% \\ &= 86,3\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun sebesar 86,3%. sedangkan sisanya yaitu 13,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel keterampilan kerja (X_1) thitung > ttabel yaitu $13,567 > 1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel keterampilan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun (Y). Semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, jika karyawan sudah cakap atau ahli untuk melakukan dalam pekerjaan maka dapat membantu perusahaan berkembang semakin baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021), Mongilala *et al.*, (2022), Istikomah *et al.*, (2014) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pada variabel pengalaman kerja (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $20,853 > 1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun (Y). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lama cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang masih baru, dimana karyawan yang sudah berpengalaman memiliki tingkat potensi yang lebih tinggi, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki dalam mengemban tanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lengkong et.,al (2019), (Octavianus dan Adolfina (2018), Gah dan Syam (2021), Simatupang *et al.*, (2019) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekindo Global Jasa Madiun).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pada variabel pelatihan kerja (X3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,627 > 1,972$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel pelatihan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun (Y). Karyawan yang sering mengikuti pelatihan, maka kinerja karyawan akan lebih baik daripada karyawan yang jarang mengikuti pelatihan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengikuti pelatihan akan memperoleh ilmu maupun pengetahuan kerja yang dapat digunakan untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Hitalessy dan Iswandi (2018) , Kurniatama dan Waryanto (2022), Octavianus dan Adolfina (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekindo Global Jasa Madiun)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 119,795 > F_{tabel} = 2,65$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa Madiun. Karyawan yang sudah memiliki keterampilan kerja yang baik dengan pengalaman kerja yang sudah lama didukung oleh pelatihan kerja yang didapat dari luar maupun dari perusahaan itu sendiri akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Lengkong et al., (2019) yang menjelaskan bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan

Penelitian Octavianus dan Adolfinia (2018) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun), sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun), sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun), sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Terdapat pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekaindo Global Jasa (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun), sehingga hipotesis keempat diterima.

SARAN

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Sebaiknya untuk peneliti selanjutnya memberikan hubungan antara variabel lain seperti variabel moderasi atau variabel intervening.
2. Peneliti dimasa mendatang agar bisa menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Objek penelitian ini hanya dilakukan di PT. Rekaindo Global Jasa dengan responden seluruh karyawan sebanyak 223 orang. Hendaknya untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas objek atau jumlah responden yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dicky Zulkarnain Rona Gah, A. H. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Dinda Sandika*, Andi Taufan Bayu2, I. H., Metode, D., & Plyometric, L. (2022). *Upaya meningkatkan keterampilan tendangan depan pencak silat dengan metode latihan plyometric 1*. 10–25.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IMB SPSS 25* (Edisi 90). Semarang : Universitas Diponegoro
- Joseph, C. N., & Likumahua, D. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman

- Kerja Pengrajin Gerabah di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal SOSOQ*, 7, 41–56. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/1002>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19613>
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 861. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43180>
- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 532–542. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1755>
- Noviyanti, E., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1381>
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Sella, K. N., & Ubaidillah, H. (2022). The Influence of Skills, Work Experience, and Education Levels on Employee Performance. *Indonesian Journal of Education Methods Development*, 20, 1–11. <https://doi.org/10.21070/ijemd.v20i.676>
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.107>

- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram* Vol. 13 No. 1 April, 13(1), 2–8.
- sugiyono. (2013). *Metode penelitian Pendidikan* (Bandung : Alfabeta (e.d.)).
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Trijanuar, H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *E-Jurnal Ekonomi*, 4(10), 168–175.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.6464>