

PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO

WORK EXPERIENCE, JOB TRAINING, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION

Oleh :

Octaviana Panambunan¹

Bernhard Tewal²

Irvan Trang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: ¹octavianapanambunan@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³irvan_trang@yahoo.com

ABSTRAK : Menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian bagi organisasi agar dapat bertahan. SDM merupakan asset terpenting karena unsur investasi yang efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik berpengaruh pada organisasi dalam bentuk kinerja yang semakin baik. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Seringkali di perusahaan/organisasi terdapat pegawai yang masih belum efektif dan efisien dalam bekerja, pegawai masih kurang bersemangat dalam bekerja, pegawai lebih mementingkan diri mereka daripada pekerjaan. Untuk itu upaya peningkatan kualitas SDM agar menghasilkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan pengalaman kerja, memberikan pelatihan kerja dan menciptakan lingkungan organisasi (iklim organisasi) yang baik. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 63 pegawai ditentukan dengan teknik *multi-stage sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT : Facing an increasingly competitive era of human resource issues (HR) is a concern for organizations to survive. HR is the most important asset because an effective investment element which if managed and developed well affect the organization in the form of better performance. Every company is required to continuously improve the quality of its human resources. Often in companies / organizations there are employees who are still not effective and efficient in working, employees are still less excited in work, employees are more self-interested than work. For that effort to improve the quality of human resources to produce good performance can be done by providing work experience, provide job training and create a good organizational environment (organizational climate). The purpose of this study aims to determine the effect of Work Experience, Job Training, and Organizational Climate on Employee Performance at the office of PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The sample used is 63 employees determined with multi-stage sampling technique. The results of this research indicate that there is a significant simultaneous influence of work experience, job training and organizational climate on employee performance. In addition, there are partially significant variables of work experience and organizational climate on employee performance. While the job training variables have no significant effect on employee performance.

Keywords : Work Experience, Job Training, Organization Climate, Employee Performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian bagi organisasi agar dapat bertahan. SDM merupakan asset terpenting karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. SDM juga merupakan unsur investasi yang efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik berpengaruh pada organisasi dalam bentuk kinerja yang semakin baik. Kinerja organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai, ditentukan oleh kualitas dan kreativitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan organisasi (Desmahadiyanti, 2015).

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan agar kinerja pegawai menjadi maksimal. Efektivitas dan efisiensi perusahaan bisa ditempuh melalui peningkatan kinerja pegawai (Ni Nyoman dan Komang, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai disuatu organisasi apakah hasil kerjanya sesuai atau tidak dengan tujuan organisasi. Tetapi seringkali di perusahaan/organisasi, pegawai masih belum efektif dan efisien dalam bekerja, pegawai masih kurang aktif dalam bekerja, pegawai lebih mementingkan diri mereka daripada pekerjaan. Kinerja yang menurun itu dikarenakan kualitas kerja dari pegawai masih belum dapat memenuhi kebutuhan atau tujuan perusahaan, kuantitas kerja atau jumlah kerja yang dilaksanakan pegawai masih belum mencapai tujuan perusahaan, tidak tepatnya waktu dalam bekerja misalnya pegawai mengambil waktu bekerja untuk melakukan hal lain atau kepentingan sendiri, tidak tercapainya keefektifitas dalam bekerja, dan pegawai masih belum bisa bekerja secara mandiri atau masih takut mengambil resiko dalam bekerja.

PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Mengingat kebutuhan masyarakat akan listrik sangat besar, maka perusahaan selalu berusaha dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sering mendapatkan sorotan mengenai kinerja dan pelayanan yang diberikan. Dan begitu banyak keluhan-keluhan dari masyarakat tetapi PLN hanya mengacuhkan/membiarkan keluhan tersebut. Seperti yang sering kita alami, sering terjadi padamnya lampu tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu walaupun tidak adanya gangguan cuaca, sehingga membuat barang-barang elektronik rusak dan kita sebagai masyarakat tidak ada tempat untuk mengkomplein kerusakan barang tersebut. Begitu juga jika masyarakat terlambat membayar listrik, PLN langsung memberikan denda ataupun langsung memutuskan listrik. Dari kedua contoh tersebut menunjukkan bahwa PT.PLN (Persero) sering tidak adil kepada pelanggan atau masyarakat. Sebuah organisasi akan dapat bertahan dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Kinerja PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang demikian dapat terjadi karena kurangnya pengalaman kerja dari pegawai atau masih kurangnya pelatihan kerja dari perusahaan dan persepsi-persepsi yang buruk dari pegawai dalam lingkungan kerja atau iklim organisasi. Untuk itu pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan termasuk PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dalam hal meningkatkan kinerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori
Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Nitisemito dalam Ni Nyoman dan Komang, 2016).

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai (Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright, 2010).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain (Sunyoto, 2015).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Yulianti, 2015).

Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai (H1)

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi, diperlukan adanya pengalaman kerja. Pegawai yang berpengalaman selalu lebih baik dan juga lebih mudah bagi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan tepat, berani mengambil resiko, mampu berkomunikasi dengan baik untuk menjaga produktivitas yang baik dibandingkan non-pengalaman atau freshgraduate. Jadi pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Wariati Nana, Dahniar, dan Tinik Sugiati (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Kotur, Bhargava R. dan S. Anbazhagan (2014) juga menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai (H2)

Pegawai yang telah dilatih akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya pegawai tersebut mendapat penilaian yang baik pula. Jadi pelatihan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena pelatihan dapat mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh Elnaga, Amir dan Amen Imran (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, dan Sukanto (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

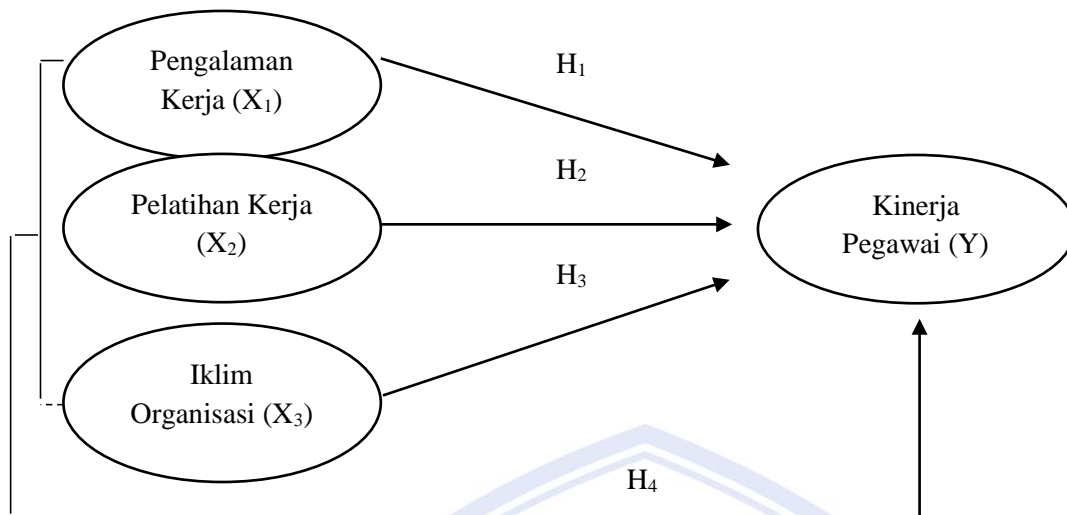
Hubungan Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai (H3)

Di dalam lingkungan kerja setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing pada organisasi dan dari persepsi itu akan mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan yang ada dalam suatu organisasi, iklim organisasi sangat menentukan keberhasilan atau kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Setiawan, Kiki Cahaya (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dan juga Kubendran V. M. Sampath Nagi, dan Muthukumar. S (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai (H4)

Dilihat dari hubungan masing-masing variabel yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peneliti ingin mengkaji pengaruh secara simultan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Data Olahan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2003:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengkaji pengaruh atau hubungan antara pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berjumlah 167 orang. Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan metode rumus Slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e= tingkat kelonggaran (10%)

sehingga diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{167}{1+167(10\%)^2}$$

$$n = \frac{167}{2.67}$$

$$n = 62,546$$

$$n = 63 \text{ (dibulatkan)}$$

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu *multi-stage sampling*, adalah penentuan sampel secara bertahap. Tahap pertama menentukan besarnya sampel pada setiap bagian yang ada di Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Suluttenggo dengan teknik *proportional sampling*. Dan tahap berikutnya menggunakan *Accidental Sampling* untuk menentukan pegawai yang menjadi responden penelitian (dibagian yang sudah ditentukan) dan diberikan kepada siapa saja yang berada diruangan yang bersedia untuk mengisi angket tersebut. Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo ada 8 bagian, tetapi dari 8 bagian itu hanya diambil 6 bagian karena 2 bagian yaitu Pengadaan dan Non-Bidang tidak bersedia untuk mengisi angket.

Tabel 1. Penentuan Sampel dengan Hopotional Sampling

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Sumber Daya Manusia (SDM)	38	15
2	Mekanisme Niaga	13	7
3	Manajemen Keuangan	27	11
4	Transmisi dan Distribusi	19	8
5	Pembangkitan	23	10
6	Perencanaan	32	12
7	Pengadaan	13	-
8	Non-Bidang	2	-

Sumber: Hasil Olahan (2017)

Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Untuk melengkapi data, penulis mengumpulkan data sekunder lewat buku-buku, dokumen, dan artikel dari internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 - Angket: penulis menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis mengenai pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi serta kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
 - Observasi: penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke perusahaan terhadap objek yang diteliti agar mendapatkan hasil yang konkrit dan benar.
 - Wawancara: penulis akan melakukan pendekatan kepada responden dan mengadakan wawancara langsung untuk memperoleh informasi mengenai penilaian responden terhadap pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi serta kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Pengalaman Kerja (X_1), sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator: Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
2. Pelatihan Kerja (X_2), suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Indikator: Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran.
3. Iklim Organisasi (X_3), serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Indikator: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen.
4. Kinerja Pegawai (Y), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator: Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, Ketepatan waktu, Kemandirian.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Menurut Sugiyono (2010:455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Menurut Sugiyono (2010), instrumen yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) terdapat bebas multikolinearitas dan layak untuk dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari hasil penelitian dilihat dari grafik Scatterplot menunjukkan bahwa peneliti layak untuk dilanjutkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dari hasil penelitian dilihat dari gambar uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjutkan ke regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Hair et al, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009). Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
β_0	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi untuk X_1
β_2	= Koefisien regresi untuk X_2
β_3	= Koefisien regresi untuk X_3
X_1	= Pengalaman kerja
X_2	= Pelatihan kerja
X_3	= Iklim organisasi
e	= kemungkinan error

Uji Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas (pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi) terhadap naik turunnya variabel terikat (Kinerja Pegawai).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabel****Uji Validitas**

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item angket valid karena nilai korelasi *bivariate* (R) > 0,30.

Uji Reliabel

Hasil uji reliabel dari $X_1 = 0,880$, $X_2 = 0,924$, $X_3 = 0,900$, dan $Y = 0,921$. Dari hasil uji reliabel menunjukkan bahwa keempat instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

Analisa Regresi Linier Berganda dan Uji t

Setelah melakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas yang menunjukkan bahwa semua uji ini memenuhi dan layak untuk dilanjutkan ke analisa regresi linier berganda.

Hasil olah data tampak sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisa Regresi Berganda dan Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	2.686	3.836		.700	.487
1	X1	.622	.137	.438	4.547	.000
	X2	.068	.100	.083	.674	.503
	X3	.329	.103	.398	3.207	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 20, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.686 + 0,622X_1 + 0,068X_2 + 0,329X_3$$

Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Nilai konstanta sebesar 2.686, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.686 satuan.
2. Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,622 yang artinya jika variabel Pengalaman Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,622 satuan yang berarti pengalaman kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dilihat dari hasil uji secara parsial menyatakan bahwa pengalaman kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, karena nilai signifikannya < 0,05 yaitu 0,000. Untuk itu sebaiknya pimpinan selalu memberikan perhatian pada pegawainya agar kinerja semakin tinggi dan dapat menambah nilai positif bagi pegawai maupun instansi dimasa yang akan datang.
3. Koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,068 yang artinya jika variabel Pelatihan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,068 satuan yang berarti pelatihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dilihat dari hasil uji secara parsial menyatakan bahwa pelatihan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai signifikannya > 0,05 yaitu 0,503. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sudah memiliki pelatihan kerja yang baik, tetapi mungkin pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan diikuti oleh pegawai, namun pegawai tidak mengikuti dengan sungguh-sungguh dan tidak melakukan itu dalam pekerjaan dalam pekerjaan mereka. Untuk itu sebaiknya pimpinan instansi melihat dan memperhatikan kinerja pegawai sehingga pegawai lebih ingin melakukan pelatihan yang diadakan lebih baik lagi agar dapat berguna dan bermanfaat bagi instansi dimasa yang akan datang.
4. Koefisien regresi Iklim Organisasi sebesar 0,329 yang artinya jika variabel Iklim Organisasi (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,329 satuan yang berarti iklim organisasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dilihat dari hasil uji secara parsial menyatakan bahwa iklim organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, karena nilai signifikannya < 0,05 yaitu 0,002. Untuk itu sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan serta pimpinan sebaiknya selalu memberikan perhatian pada pegawainya agar kinerja semakin tinggi.

Hasil Uji F**Tabel 3. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840.348	3	280.116	35.266	.000 ^b
	Residual	468.636	59	7.943		
	Total	1308.984	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X₃), Pengalaman Kerja (X₁), Pelatihan Kerja (X₂)

Sumber: *Data Olahan SPSS 20, tahun 2017*

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung = 35.266 dengan signifikan $0.000 < 0,05$ atau kurang dari 5% . Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif. Dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X₁), Pelatihan Kerja (X₂) dan Iklim Organisasi (X₃) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.624	2.818

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X₃), Pengalaman Kerja (X₁), Pelatihan Kerja (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: *Data Olahan SPSS 20, tahun 2017*

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,801 , hal ini menunjukkan bahwa hubungan Pengalaman Kerja (X₁), Pelatihan Kerja (X₂) dan Iklim Organisasi (X₃) di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo terhadap Kinerja Pegawai (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 80,1 persen atau bisa dikatakan keeratan hubungannya kuat. Dan hasil Koefisien Determinasi atau R square (R²) adalah 0,642 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dipengaruhi oleh variabel Pengalaman Kerja (X₁), Pelatihan Kerja X₂, dan Iklim Organisasi (X₃) sebesar 64,2 persen , sementara sisanya sebesar 35,8 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian data dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado.
2. Variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado.
3. Variabel Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado.
4. Variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Iklim Organisasi Secara bersama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado mengingat pelatihan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti pimpinan instansi sebaiknya melihat dan

- memperhatikan kinerja pegawai sehingga pegawai lebih ingin melakukan pelatihan yang di adakan oleh instansi lebih baik lagi agar dapat berguna dan bermanfaat dimasa yang akan datang dan begitu juga dengan materi pelatihan yang diberikan agar bisa dipelajari dan dipahami oleh pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, untuk pegawai dari nilai terendah variabel pengalaman kerja pegawai harus meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Begitu juga dengan variabel pelatihan kerja, pimpinan harus mengadakan pelatihan dengan materi yang ter-update dan bermanfaat bagi pekerjaan yang dimiliki. Dan untuk variabel iklim organisasi, pimpinan harus memberikan keberanian bagi pegawai dalam menanggung resiko dari pekerjaan mereka tanpa rasa takut untuk dimarahi. Serta untuk variabel kinerja pegawai, pimpinan harus membiasakan pegawai untuk mampu bekerja secara individu/mandiri.
 3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat menguji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Desmahadiyanti, Putri Ayu, Aida Vitayala S. Hubeis dan Euis Sunarti. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta*. Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM). Vol 13 No 1. Hal 139-148.
- Elnaga, Amir and Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance*. European Journal of Business and Management. Vol 5, No 4. Hal 137-147.
- Kotur, Bhargava R and Anbazhagan, S. 2014. *Education and Work-Experience-Influence on the Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Volume 16 Issue 5. Hal 104-110.
- Kubendran. V, M.Sampath Nagi, and Muthukumar.S. 2013. *Organisational climate's impact on employee's performance*. Indian Journal of Economics and Development. Vol 1 Issues 3. Hal 76-81.
- Ni Nyoman, Witya Candra dan I Komang Ardana. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Universitas Udayana Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No.9. Hal 5839-5867.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi keenam. Penerbit Salemba Empat: Jakarta Selatan.
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto dan Sukanto. 2014. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol. 2 No. 1. Hal 116-121.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami. Vol.1 No. 1. Hal 23-32.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas. Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Edisi pertama. CAPS (Center of Academic Publishing Service): Yogyakarta.

Wariati, Nana, Dahniar, dan Tinik Sugiati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol.3 No.3. hal 217-228.

Yamin dan Kurniawan. 2009. *SPSS Complete*. Salemba Infotek: Jakarta.

Yulianti, Eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara*. eJournal Administrasi Bisnis. Volume 3 Nomor 4. Hal 900-910.

