

---

**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*

Oleh:

**Wungow Raymond Octavianus<sup>1</sup>  
Adolfina<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>raymond.wungow@gmail.com](mailto:raymond.wungow@gmail.com)

[<sup>2</sup>adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan perusahaan dan sebagai pendukung daya saing perusahaan. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam perusahaan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Telkom Indonesia cabang Manado sebaiknya dapat meningkatkan standard kualitas kinerja karyawannya sehingga pelayanan yang diberikan kepada konsumen memuaskan dan diterima.

**Kata Kunci:** *pengalaman, pelatihan, kinerja.*

**Abstract:** Highly competent human resources will be the center of corporate excellence and as a supporter of corporate competitiveness. Guidance on human resources needs to continue to get attention given the enormous role of human resources in the company. The purpose of this study is to determine the effect of work experience and job training on employee performance PT. Telkom Indonesia branch of Manado. Population and sample of this research are employees of PT. Telkom Indonesia branch of Manado. this research method using multiple linear regression analysis. The results obtained through multiple linear regression test that is work experience and job training have a significant effect on employee performance. Based on test coefficient of determination of training and compensation have influence equal to 63,9% to employee performance. Suggestions for PT. Telkom Indonesia Manado branch should be able to improve the standard of employee performance quality so that the service given to the consumer is satisfactory and accepted.

**Keywords:** *experience, training, performance.*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

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. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016). Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja jaryawan adalah pelatihan. upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri (Umboh, Tewal dan Adolfina, 2016). Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaanya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT Telkom Indonesia semakin terkenal dengan produk terbarunya yaitu Indi Home yakni layanan terpadu yang terdiri dari *High Speed Access*, Telepon Rumah, Use TV (*interactive TV*), *Indi Home Store* dan *Indi Home Automation*. Melalui Indi Home seluruh kebutuhan *connectivity* untuk rumah sudah terpenuhi.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.
2. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado..
3. Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado..

**TINJAUAN PUSTAKA****Pengalaman Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Mangkuprawira (2009: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (2011: 523), berpendapat Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

**Pelatihan**

Menurut Amstrong (2014: 308), Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana. kegiatan pelatihan berguna untuk meningkatkan pembelajaran. Pendekatan itu dapat diringkas dalam ungkapan pelatihan

berbasis pelajar. Ini adalah salah satu dari beberapa tanggapan organisasi dapat melakukan upaya untuk mempromosikan pembelajaran.

Menurut Mangkunegara (2011: 52), tujuan dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

### Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008: 2), menjelaskan bahwa kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner (2007:172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu Atau mengambat usaha dari teman sekerjanya.

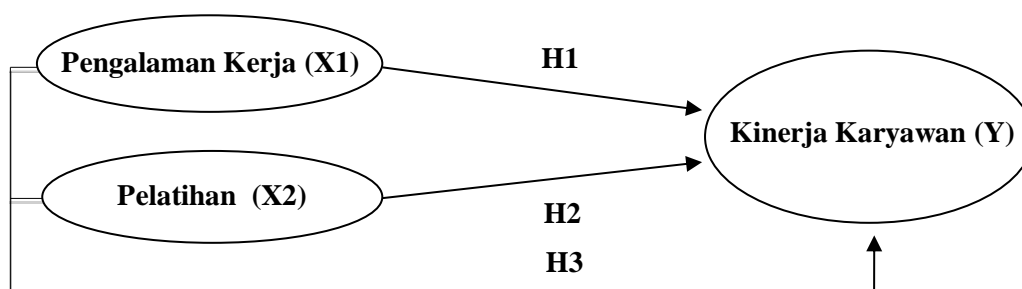
### Penelitian Terdahulu

Panambunan, Tewel dan Trang (2017) Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) wilayah SULUTTENGGGO. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan data dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kejadian iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Candra dan Ardana (2016), Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian teknik survey, sedang teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karir. Hasil Analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir

Kotur dan Anbazhagan (2014), *Education and Work-Experience-Influence on the Performance Chittoor Sugar factory*. Untuk meneliti dan mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan Chittoor Sugar factory. Metode analisis menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya pengalaman kerja memberi dampak lebih baik terhadap kinerja karyawan dari pada pendidikan yang tinggi.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: kajian teori

**Hipotesis**

- H1: Pengalaman kerja diduga secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Cabang Manado.
- H2: Pelatihan diduga secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Cabang Manado.
- H3: Pengalaman kerja dan pengalaman diduga secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Cabang Manado.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014: 55). Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif, karena dengan penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Cabang Manado.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian yaitu PT.Telkom Indonesia Cabang Manado, Jl. W. R Supratman Kelurahan Mahakeret Rimur Kecamatan Wenang Kota Manado. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 2 bulan mulai dari bulan Maret sampai bulan April 2018.

**Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Manado sebanyak 50 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh atau menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

**Metode Analisis****Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

**Uji Reliabilitas**

Uji ini dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban atau tanggapan responden terhadap keseluruhan item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Reabilitas / keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

**Uji Asumsi Klasik****1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistic parametrik tidak dapat digunakan.

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**3. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

### Pengujian Hipotesis dengan Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara terpisah atau parsial terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 15 orang. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa karyawan PT.Telkom Indonesia cabang Manado lebih dominan pria. Karyawan yang memiliki umur 25-30 tahun sebanyak 4 orang dan yang memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 16 orang. Tingkat pendidikan perguruan tinggi (Diploma Sarjana) sebanyak 37 orang dan Magister sebanyak 3 orang, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi (Diploma) sebanyak 10 orang.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner sebagaimana data pada Table 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0.2787 atau tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Selanjutnya, hasil koefisien reliabilitas instrument pengalaman Kerja diperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,732, instrumen pelatihan kerja sebesar 0,660, instrumen kinerja karyawan sebesar 0.690, ternyata lebih besar dari Cronbach Alpha 0,60, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel.

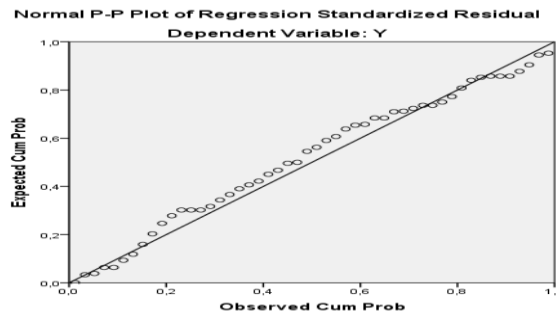
Tabel 1.Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Kor (r)			Koef	
		R	Sig	status	Alpha cornbach	Status
Pengalaman Kerja (X1)	Lama Waktu Kerja	0,740	0,000	Valid	0,732	Reliabel
	Tingkat Pengetahuan	0,737	0,000	Valid		
	Penguasaan Pekerjaan	0,716	0,000	Valid		
	Penguasaan Peralatan	0,549	0,000	Valid		
	Keterampilan	0,749	0,000	Valid		
Instruktur		0,727	0,000	Valid		

	Peserta	0,656	0,000	Valid		
Pelatihan Kerja (X2)	Materi	0,563	0,000	Valid	0,660	Reliabel
	Metode	0,668	0,000	Valid		
	Tujuan	0,643	0,000	Valid		
	Kualitas	0,635	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas	0,629	0,000	Valid	0,690	Reliabel
	Ketepatan Waktu	0,701	0,000	Valid		
	Ketepatan Waktu	0,686	0,000	Valid		
	Kerja Sama	0,709	0,000	Valid		

Sumber: hasil olahan data (2018)

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas (P-P Plot)**  
Sumber : Data Olahan SPSS (2017)

Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

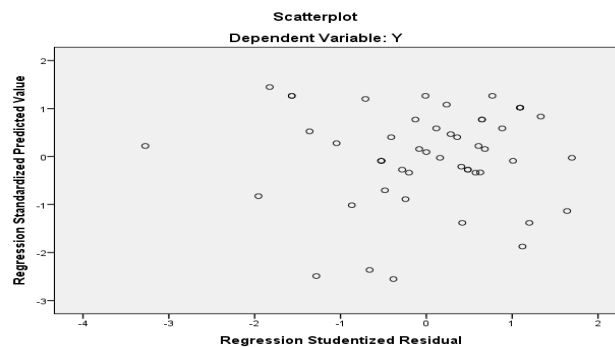
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,165	,368		3,164	,003		
	X1	,424	,111	,518	3,837	,000	,422	2,368
	X2	,316	,129	,331	2,454	,018	,422	2,368

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2017)

Pada Tabel 2 Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 2,368 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Olahan SPSS (2017)

Pada Gambar 3 dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur..

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Output Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,165	,368		3,164	,003		
	X1	,424	,111	,518	3,837	,000	,422	2,368
	X2	,316	,129	,331	2,454	,018	,422	2,368

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2017)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 3 Dari persamaan linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,165. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Pengalaman Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 1,165

Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 ( Pengalaman Kerja ) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengalaman Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.424 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pengalaman Kerja (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.424.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 ( Pelatihan Kerja ) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,316 mengandung arti untuk setiap Pelatihan Kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,316.

## Pengujian Hipotesis Uji F

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,791	2	2,895	41,508	,000 <sup>p</sup>
	Residual	3,278	47	,070		
	Total	9,069	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS (2018)

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 41,508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,165	,368					
	X1	,424	,111	,518	3,837	,000	,422	2,368
	X2	,316	,129	,331	2,454	,018	,422	2,368

a. Dependent Variable: Y

Sumber2: Data Olahan SPSS (2018)

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar  $n - k - 1$  ( $50 - 2 - 1 = 47$ ) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,677. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pengalaman Kerja,  $t_{hitung} = 3,837 > t_{tabel} = 1,677$ , dari signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan diterima atau terbukti.
2. Variabel Pelatihan kerja,  $t_{hitung} = 2,454 > t_{tabel} = 1,677$  dari signifikansi  $p\text{-value} = 0,018 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pelatihan kerja terhadap Kinerja . Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman adalah bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Hal ini juga baik bagi peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada PT. Telkom Indonesia cabang Manado lewat pengalaman kerja yang telah dilewati.

Responden pada penelitian ini di mana rata-rata persepsi responden terhadap pengalaman pada kategori baik yang berarti bahwa pengalaman berperan penting terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diuraikan.

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya Situmeang (2017), yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Karya Anugeah. Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Laniwidyanti (2010) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia (BCA) cabang Borobudur, Malang.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan adalah pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation). Hal ini juga



baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada PT. Telkom cabang Manado melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Makian (2016) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PCI Elektronik International. Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Fath, 2016) Yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Brix Indonesia.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Variabel Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.
2. Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.
3. Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. PT. Telkom Indonesia cabang Manado hendaknya dapat meningkatkan standard kualitas kinerja dari karyawannya sehingga pelayanan yang diberikan kepada customer memuaskan dan diterima.
2. Kepada karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado, kiranya dapat terus meningkatkan kinerjanya lewat pengalaman bekerja dan boleh memanfaatkan setiap pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 2014. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management*, Practice (13th edKogan Page Limited.). London (UK) and Philadelphia (USA)
- Candra, N. N. W. dan Ardana, I. K. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir DI PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, Hal 5839-5867, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23136>, diakses pada 21 Oktober 2017
- Fath, F. 2016. Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jaya Brix Indonesia. *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*. Vol. 5 No. 11 Hal. 1-24, <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/2660>, diakses pada 7 Februari 2018
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M. dan Donnelly. 2011. *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication, New York
- Kotur, R. B. dan Anbazhagan, S. 2014. Education and Work-Experience –Influence on the Performance, *IOSR Journal of Business and Management(IOSR-JBM)*, Vol.16, Issue 5, PP.104-110,<http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue2/Version 1/P01621103110.pdf>, diakses 17 Januari 2018
- Laniwidyanti. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) cabang Borobudur, Malang. *Jurnal social dan humaniora*, Vol. 13, No.2, Hal.214-226, <http://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/166>, diakses pada 27 Januari 2018
- Makian, P., Andyani, N. R. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. PCI Elektronik Internasional), *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*,

- Mangkunegara, A.A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB S. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua IPB Press, Bogor.
- Miner, J. B. 2007. *Organizational Behavior 4 From Theory To Practice*. State University of New York. ISBN-10: 0765621843.
- Panambunan, O., Tewel, B., dan Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) wilayah SULUTTENGGU. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2183 – 2192, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16506>, diakses pada 5 oktober 2017
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rachmawati, F. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo. *AGORA*, Vol.4, No. 2, Hal 259-264, <https://media.neliti.com/media/publications/57136-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>, diakses 20 oktober 2017
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung.
- Situmeang, R. R. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 2 Hal. 148-160, <http://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/8163>, diakses pada 10 Februari 2018
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno E. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Umboh, L. W., Tewel, B. dan Adolfina. 2016, Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1, Hal. 566-574, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11716>, diakses 20 Oktober 2017