

## ANALISIS PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK WILAYAH TELEKOMUNIKASI KOTA MAKASSAR

Peri Daniel

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: [feryferydaniel12@gmail.com](mailto:feryferydaniel12@gmail.com)

Sri Hamdyani

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: [srihamdyani65@gmail.com](mailto:srihamdyani65@gmail.com)

Jumarti

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: [attitahir639@gmail.com](mailto:attitahir639@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of training and work experience on employee performance at PT Telkom Indonesia. The research focuses on answering the following questions: (1) How does training influence employee performance? (2) How does work experience influence employee performance? (3) To what extent do both variables contribute to employee loyalty? The research method uses a quantitative approach. Data was collected through a closed-ended questionnaire distributed to 50 employees of PT Telkom Indonesia using a saturated sampling technique. Data analysis utilized multiple linear regression with the assistance of SPSS 25 software to test the influence of independent variables (training and work experience) on the dependent variable (employee performance). The research results indicate that: (1) training has a significant effect on employee performance ( $\beta=0.468$ ;  $p<0.05$ ) with a contribution of 34.8%. (3) Simultaneously, both variables explain 70.6% of the variance in employee performance ( $R^2=0.706$ ). These findings have practical implications that companies need to improve the quality and frequency of training, aligning training content with the demands of the digital industry and rapid changes in telecommunications technology. Post-training evaluations should also be conducted regularly to measure their effectiveness.*

**Keywords:** *training, work experience, employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. Fokus penelitian menjawab pertanyaan: (1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan? (2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan? (3) Seberapa besar kontribusi bersama kedua variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan?. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 50 karyawan PT Telkom Indonesia dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta=0,468$ ;  $p<0,05$ ), dimana setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 46,8%. (2) pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan ( $\beta=0,348$ ;  $p<0,05$ ) dengan kontribusi 34,8%. (3) Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 70,6% variansi kinerja karyawan ( $R^2=0,706$ ). Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan, dengan menyesuaikan materi pelatihan terhadap tuntutan industri digital dan perubahan teknologi telekomunikasi yang cepat. Evaluasi pasca-pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitasnya.

**Kata kunci:** *pelatihan, pengalaman kerja, kinerja karyawan, PT Telkom Indonesia*

### PENDAHULUAN

Dalam era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat, fenomena kinerja karyawan di perusahaan telekomunikasi, khususnya di PT Telkom Indonesia, menjadi sorotan utama. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai pendorong utama dalam setiap aktivitas perusahaan, dan kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi serta bersaing di pasar yang semakin ketat. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana memastikan karyawan dapat bekerja secara efisien dan produktif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan dan pengalaman kerja, yang sering kali belum dioptimalkan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan, sedangkan

pengalaman kerja memberikan pemahaman praktis yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan yang tepat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai.

Fenomena ini semakin relevan mengingat bahwa dalam industri telekomunikasi, perubahan teknologi dan tuntutan pasar berlangsung dengan cepat. Karyawan perlu memiliki kemampuan adaptif untuk menghadapi tantangan baru yang muncul akibat perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pelanggan. Dalam konteks ini, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman kerja yang relevan sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun sikap positif dan motivasi karyawan dalam tugas mereka.

PT Telkom Indonesia, sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya untuk tetap kompetitif, perusahaan harus tetap memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Hal ini menciptakan kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk mengoptimalkan pelatihan dan pengalaman kerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada. Budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, dukungan dari manajemen dalam bentuk kebijakan yang memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan juga sangat penting. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki kebijakan pengembangan SDM yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana pelatihan dan pengalaman kerja dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pelatihan dan pengalaman kerja dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia, khususnya di Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar. Dengan memahami fenomena ini, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan responsif terhadap perubahan. Penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana pelatihan yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan tuntutan pekerjaan yang ada.

Lebih jauh, fenomena kinerja karyawan di era digital menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan dan pengalaman kerja esensial untuk mencapai kinerja optimal dan keunggulan kompetitif. Karyawan yang memiliki pelatihan yang tepat dan pengalaman kerja yang relevan cenderung lebih produktif, mampu mengatasi stres kerja dengan lebih baik, dan memiliki ide-ide inovatif yang dapat mendorong pertumbuhan organisasi. Selain itu, pengalaman kerja yang kaya tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri dan ketahanan karyawan, tetapi juga memperkuat efektivitas komunikasi tim, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, hubungan antara pelatihan dan pengalaman dalam membangun kompetensi karyawan menjadi mata rantai penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi PT Telkom. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana perusahaan dapat mengintegrasikan pelatihan dan pengalaman kerja dalam program pengembangan SDM yang komprehensif, sehingga karyawan dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di industri. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap strategi bagaimana pengelolaan pelatihan dan pengalaman kerja dapat menjadi katalis dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sinergi antara pelatihan dan pengalaman kerja yang berfokus pada adaptasi dan inovasi menjadi sangat krusial untuk menjaga relevansi PT Telkom di industri telekomunikasi, menjadikannya tidak hanya mampu bertahan tetapi juga unggul di era transformasi digital yang semakin kompleks dan menantang. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan pengalaman kerja yang relevan menciptakan sinergi yang kuat, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, PT Telkom Indonesia perlu mengintegrasikan pelatihan dan pengalaman kerja dalam strategi pengembangan sumber daya manusia mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan tetap relevan dan mampu bersaing di industri telekomunikasi yang terus berubah.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM di masa depan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan (Lukman et al, 2024). Menurut Dessler dalam Zikri Ahmad (2021) Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara dalam Nurhidaya (2024) mengatakan bahwa terdapat lima indikator pelatihan, yaitu: 1) Jenis Pelatihan 2) Tujuan Pelatihan 3) Materi pelatihan 4) Metode pelatihan 5) Kualifikasi 6) Waktu (Banyaknya Sesi).

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster dalam Annisa Putri, 2022). Menurut Issalillah (2020), pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas dari suatu pekerjaan. Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Sinambela et al., 2020). Menurut Foster dalam Annisa Putri (2022) ada beberapa indikator dari pengalaman kerja yakni: 1) Lama waktu / masa kerja 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4) Profesional 5) Percaya Diri. Beberapa hal yang akan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri dalam Zikri Ahmad (2021): a Gerakannya mantap dan lancar tanpa keraguan b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada d. Bekerja dengan tenang.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah sebuah konsep yang merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Sejalan dengan pengertian tersebut, Silaen, N R. et al (2021) menambahkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang diukur berdasarkan kesesuaian dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Gomes dalam Annisa Putri, (2022) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah: 1. Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. 2. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. 3. Job Knowledge, yaitu luasnya

pengetahuan mengenai pekerjaan dan mengetahui apa yang harus dikerjakannya. 4. Creativenession, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul. 5. Cooperation, yaitu kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). 6. Dependability, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. 7. Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. 8. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson dalam Annisa Putri, (2022) yaitu: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketetapan, 4) Tanggung jawab.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. telkom indonesia (persero) Tbk wilaya telekomunikasi kota makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kunatitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah 50 karyawan pada PT. telkom indonesia (persero) Tbk wilaya telekomunikasi kota makassar. Jumlah sampel adalah 60 pegawai (31 laki-laki dan 19 perempuan) . Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah teknik uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

**Tabel 1. Skor Jawaban Kuesioner**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dan diolah menggunakan aplikasi spss. Analisi dilakukan untuk mengelolah dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Hasil uji validitas pelatihan**

Item pernyataan	Korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan

X1.1	0.769	0.279	valid
X1.2	0.598	0.279	valid
X1.3	0.534	0.279	valid
X1.4	0.769	0.279	valid
X1.5	0.598	0.279	valid
X1.6	0.769	0.279	valid

Uji validitas merupakan salah satu tahap penting dalam pengujian instrumen penelitian untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sesuai dengan konsep variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap variabel pelatihan (X1) dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat sejauh mana hubungan antara skor masing-masing item pernyataan dengan total skor variabel tersebut. Nilai korelasi ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritis atau R tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 2, diketahui bahwa semua item pernyataan, yaitu X1.1 hingga X1.6, memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,279. Adapun nilai R hitung yang diperoleh berkisar antara 0,534 hingga 0,769. Nilai tertinggi terdapat pada item X1.1, X1.4, dan X1.6 dengan nilai sebesar 0,769, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X1.3 sebesar 0,534. Karena seluruh nilai R hitung melebihi nilai R tabel, maka semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat dan relevan. Dengan demikian, instrumen kuisisioner pada variabel ini dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil uji validitas pengalaman kerja**

Item pernyataan	Korelasi		Keterangan
	R hitung	R tabel	
X2.1	0.519	0.279	valid
X2.2	0.807	0.279	valid
X2.3	0.508	0.279	valid
X2.4	0.807	0.279	valid
X2.5	0.519	0.279	valid
X2.6	0.807	0.279	valid
X2.7	0.519	0.279	valid
X2.8	0.807	0.279	valid

Uji validitas juga dilakukan terhadap variabel pengalaman kerja (X2) untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur aspek yang dimaksud secara akurat. Uji ini menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan nilai R hitung setiap item pernyataan terhadap R tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yang dalam hal ini sebesar 0,279. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 3, seluruh item pernyataan (X2.1 hingga X2.8) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel. Nilai R hitung tertinggi sebesar 0,807 ditemukan pada item X2.2, X2.4, X2.6, dan X2.8, sedangkan nilai terendah sebesar 0,508 terdapat pada item X2.3. Karena semua nilai R hitung berada di atas nilai R tabel, maka seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel pengalaman kerja dapat dipercaya dan layak digunakan dalam proses analisis data, karena telah terbukti mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel pengalaman kerja memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian.

**Tabel 4. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan**

Item pernyataan	Korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.508	0.279	valid
X1.2	0.643	0.279	valid
X1.3	0.439	0.279	valid
X1.4	0.643	0.279	valid
X1.5	0.482	0.279	valid
X1.6	0.532	0.279	valid
X1.7	0.608	0.279	valid

Uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap item dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur dimensi kinerja yang menjadi objek penelitian. Uji ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yang membandingkan antara nilai R hitung tiap item dengan R tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yang dalam hal ini sebesar 0,279. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 4, diketahui bahwa semua item pernyataan, mulai dari X1.1 hingga X1.7, memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel. Nilai R hitung tertinggi diperoleh pada item X1.2 dan X1.4 sebesar 0.643, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X1.3 dengan angka 0.439, namun tetap melebihi nilai R tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena memenuhi syarat utama uji validitas yaitu  $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ .

Validitas dari setiap item ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam instrumen kuesioner secara konsisten mampu menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan kinerja karyawan, baik dari sisi produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, maupun ketepatan waktu. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini karena telah terbukti sah secara statistik. Uji validitas ini menjadi dasar penting bahwa instrumen penelitian yang digunakan layak untuk melanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut, seperti uji reliabilitas dan pengujian hipotesis.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Ceofficient	Crobach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	6 pernyataan	0,736	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	8 pernyataan	0,822	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7 pernyataan	0,638	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas di atas menunjukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pelatihan sebesar 0,736, pengalaman kerja sebesar 0,822, dan kinerja karyawan sebesar 0,638. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai Cronbanch Alpha masing-masing lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda**

Modal	Ceofficients <sup>a</sup>			T	Sig
	Unstandardized Ceofficients		Standar		
	B	Std. Error	Ceofficients Beta		
(Constant)	4.768	1.927		2.475	.017
Pelatihan	.468	.096	.474	4.863	.000
Pengalaman Kerja	.348	.072	.470	4.827	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,768 + 0,468X_1 + 0,348X_2$$

Dimana Y merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan,  $X_1$  adalah pelatihan, dan  $X_2$  adalah pengalaman kerja. Nilai konstanta sebesar 4,768 menunjukkan bahwa jika tidak ada pelatihan dan pengalaman kerja, maka kinerja karyawan berada pada nilai dasar sebesar 4,768. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,468 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,468 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien pengalaman kerja sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348 poin. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai signifikansi untuk pelatihan adalah 0,000 dan untuk pengalaman kerja juga 0,000, keduanya lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas pelatihan dan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

#### Hasil Uji Hipotesis

##### *Hasil Uji Parsial (t)*

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Modal	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standar		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	4.768	1.927		2.475	.017
Pelatihan	.468	.096	.474	4.863	.000
Pengalaman Kerja	.348	.072	.470	4.827	.000

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 7, variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,468 dengan nilai t sebesar 4,863 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Selanjutnya, variabel pengalaman kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348, nilai t sebesar 4,827, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat

pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kontribusinya dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, baik pelatihan maupun pengalaman kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

### Hasil Uji Simultan (f)

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA						
	Model	Sum Of Squares	dff	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	122.928	2	61.464	56.563	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.072	47	1.087		
	Total	174.000	49			
a. Dependent Variabel: Kinerja jaryawan						
b. Prediktors: (Constans), Pelatihan, Pengalaman Kerja						

Berdasarkan hasil analisis Uji F yang ditampilkan pada Tabel 8, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 56,563 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama, variabel pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, nilai Sum of Squares untuk regresi adalah 122,928 dan nilai Sum of Squares untuk residual (galat) sebesar 51,072, dengan total keseluruhan sebesar 174,000. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibentuk. Nilai Mean Square untuk regresi sebesar 61,464 yang diperoleh dari pembagian Sum of Squares regresi dengan derajat kebebasan (df) sebesar 2. Sedangkan Mean Square residual sebesar 1,087 diperoleh dari pembagian Sum of Squares residual dengan df sebesar 47. Dengan demikian, model ini terbukti secara statistik memiliki kecocokan yang baik dan dapat diandalkan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjustad R	Std. Error of the

			Square	Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.706	.694	1.04242
a. predictors: (Constant), pelatihan, pengalaman kerja				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,841. Nilai ini menunjukkan tingkat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu pelatihan dan pengalaman kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa sebesar 70,6% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,694 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, yang berarti bahwa setelah disesuaikan, 69,4% variasi kinerja karyawan masih dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,04242 menunjukkan seberapa jauh penyebaran data terhadap garis regresi, yang berarti bahwa prediksi kinerja karyawan memiliki rata-rata galat sebesar  $\pm 1,04242$  dari nilai aktualnya. Dengan demikian, model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uraian Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pelatihan dan pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu pelatihan dan pengalaman kerja, memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya keduanya secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk pelatihan adalah 0,468, sementara untuk pengalaman kerja adalah 0,348, yang berarti bahwa peningkatan dalam pelatihan dan pengalaman kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan. Program pelatihan yang terstruktur dan relevan akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih baik, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan proses bisnis. Dalam konteks PT Telkom Indonesia yang bergerak di sektor telekomunikasi dan teknologi informasi, pelatihan menjadi aspek krusial untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang selalu diperbarui dan relevan dengan perkembangan industri.

Sementara itu, pengalaman kerja juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap prosedur kerja, mampu mengatasi tantangan pekerjaan secara lebih efektif, serta memiliki kecakapan dalam mengambil keputusan yang tepat. Pengalaman juga berperan dalam membentuk sikap kerja yang profesional dan etos kerja yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Selain itu, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,706, artinya sebesar 70,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 29,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus memperkuat kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan serta memberikan ruang bagi karyawan untuk memperluas pengalaman kerja mereka melalui rotasi tugas, mentoring, atau keterlibatan dalam proyek-proyek strategis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Pelatihan Berpengaruh Signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk pelatihan teknis, soft skill, maupun manajerial, terbukti mampu meningkatkan kompetensi kerja, pemahaman terhadap tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan membantu karyawan meningkatkan daya saing individu dan produktivitas kerja secara menyeluruh; (2) Pengalaman berpengaruh Signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup memiliki wawasan yang lebih luas, kemampuan menyelesaikan masalah, serta keterampilan interpersonal yang lebih baik. Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi kerja, pengambilan keputusan yang lebih tepat, dan sikap profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja juga memperkuat loyalitas dan stabilitas kinerja individu dalam tim kerja; (3) Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan pengalaman kerja yang memadai memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi: pelatihan membekali dengan pengetahuan baru, sementara pengalaman kerja mengasah penerapan praktis di lapangan. Sinergi antara keduanya menjadikan karyawan lebih kompeten, mandiri, dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

## REFERENSI

- Ahmad Zikri. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Skala Andalan Utama Pekanbaru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- ANNISA, P. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU. *SKRIPSI EKONOMI*.
- Eko Budiyo, SE., M.M. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M. M. (2020). Kinerja Karyawan. *Buku Ekonomi*.
- Issalillah (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 3 No.
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). Kinerja Karyawan. In *Teori sumber daya manusia*
- NURHIDAYAH, E. F. (2024). Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SKRIPSI*, 1(3), 14–19.
- Sinambela et al., (2020). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Vol.06.