

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Automotif Rabhasa di Bintaro Tangerang Selatan

Baka Yusron Muzkanda^{1*}, Paeno²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}
yusronbaka@gmail.com^{1*}

Manuskrip :

Received 12/12/2025 | Revised 01/01/2026 | Accepted 06/01/2026

Publish : January 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cakrawala Automotif Rabhasa di Bintaro, Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif deskriptif dan teknik sampling jenuh, melibatkan 66 responden sebagai populasi sekaligus sampel. Analisis data dilakukan melalui regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 yang mengindikasikan hubungan kuat antara pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Uji parsial menunjukkan pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai thitung 7,289 > ttabel 1,997 dan sig 0,000 < 0,05, sedangkan pengalaman kerja (X2) juga berpengaruh positif dengan thitung 3,197 > ttabel 1,997 dan sig 0,002 < 0,05. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,236 + 0,437X_1 + 0,205X_2$. Secara simultan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan fhitung 35,975 > ftabel 3,14 dan sig 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan yang relevan dan pengalaman kerja yang memadai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan ; Pengalaman Kerja ; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and work experience on employee performance at PT. Cakrawala Automotif Rabhasa in Bintaro, South Tangerang. The study used a quantitative approach with a descriptive associative method and a saturated sampling technique, involving 66 respondents as both the population and the sample. Data analysis was conducted through linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results showed a correlation coefficient of 0.730, indicating a strong relationship between training and work experience and employee performance. Partial tests showed that training (X1) had a positive effect on performance with a calculated t value of 7.289 > t table 1.997 and a sig. 0.000 < 0.05, while work

experience (X2) also had a positive effect with a calculated t value of 3.197 > t table 1.997 and a sig. 0.002 < 0.05. The regression equation obtained was $Y = 11.236 + 0.437X1 + 0.205X2$. Simultaneously, training and work experience significantly influence employee performance, with a calculated f of 35.975 > ftable 3.14 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination indicates a contribution of 53.3%, while the remaining 46.7% is influenced by other factors. This finding underscores the importance of relevant training and adequate work experience in improving employee performance.

Keywords: Training ; Work Experience ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam konteks makro, perkembangan industri otomotif di Indonesia semakin kompetitif seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan purna jual kendaraan premium. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan pelayanan terbaik. Menurut Hasibuan (2020:11), keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM menjadi faktor strategis dalam menghadapi persaingan global.

Secara mikro, PT. Cakrawala Automotif Rabhasa sebagai dealer resmi Mercedes-Benz di Bintaro menghadapi tantangan penurunan kinerja karyawan. Data internal menunjukkan rata-rata kinerja karyawan turun dari 81,04% pada tahun 2022 menjadi 62% pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi pada aspek kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Fenomena ini menunjukkan adanya gap antara target perusahaan dengan realisasi kinerja karyawan, yang dapat menghambat pencapaian visi perusahaan sebagai dealer terkemuka.

Gap masalah yang muncul adalah pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan serta pengalaman kerja yang belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja. Hasil prasurvei menunjukkan 16% karyawan menilai pelatihan kurang sesuai, terutama pada aspek metode dan kemampuan instruktur. Hal ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menekankan pentingnya kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kompetensi (Sari;2023;45). Selain itu, pengalaman kerja yang terbatas juga berpengaruh terhadap keterampilan dan inisiatif karyawan (Pratama;2022;67).

Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya menjawab gap tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja (Rahman;2021;88), namun belum banyak yang mengkaji secara simultan dengan pengalaman kerja dalam konteks industri otomotif premium. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Cakrawala Automotif Rabhasa sebanyak 66 orang, yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, mencakup variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui survei langsung kepada responden, kemudian diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Analisis data dilakukan melalui regresi linier sederhana dan berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta analisis koefisien korelasi dan determinasi. Seluruh prosedur analisis mengikuti standar penelitian kuantitatif sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 7,289 > ttabel 1,997 dan sig 0,000 < 0,05. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dengan thitung 3,197 > ttabel 1,997 dan sig 0,002 < 0,05. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,236 + 0,437X1 + 0,205X2$, yang berarti setiap peningkatan pelatihan dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan fhitung 35,975 > ftabel 3,14 dan sig 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi sebesar 0,533 menunjukkan bahwa 53,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja, sedangkan 46,7% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini memperkuat fenomena yang diungkapkan pada pendahuluan, bahwa pelatihan yang belum optimal dan pengalaman kerja yang terbatas menjadi penyebab penurunan kinerja.

Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0.831	0.600	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0.684	0.600	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0.700	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

tabel diatas hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0.600 yaitu masing-masing 0.831; 0.684; 0.700; > 0.600

sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	247.601.047
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.049
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.236	3.565		3.152	.002		
	Pelatihan	.437	.060	.646	7.305	.000	.947	1.056
	Pengalaman Kerja	.205	.082	.222	2.505	.015	.947	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan tiga variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yaitu nilai tolerance sebesar 0.947, $0.947 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel pelatihan, pengalaman kerja sebesar 1.056, $1.056 > 0.10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	-2.205	2.098		-1.051	.297
1	Pelatihan	.013	.035	.047	.378	.707
	Pengalaman Kerja	.095	.048	.247	1.979	.052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) yaitu $0.707 > 0.05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, pengalaman kerja (X2) yaitu $0.052 < 0.05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.518	2.515	1.621

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,621 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.518	2.515	1.621

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.533 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53.3% sedangkan sisanya sebesar 46.7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Hasil Uji t (Parsial) Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.366	2.698		6.437	.000
	Pelatihan	.472	.061	.698	7.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $66-2=64$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.997, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($7.789 > 1.997$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa pelatihan (X1) secara

parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka keterangan uji hipotesis pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) H_{a1} terima dan H_{o1} ditolak.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.100	2	227.550	35.975	.000 ^b
	Residual	398.491	63	6.325		
	Total	853.591	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.14 dengan nilai sigifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k - 1 (4 - 1)$ dan $df_2 = n - k (66 - 3) = 63$ pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau $35.975 > 3.14$ dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Cakrawala Automotif Rabhasa Bintaro Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($7.789 > 1.997$) besarnya pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 48.7% sedangkan sisanya sebesar 51.3% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 17.366 + 0.366 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.366 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 17.366.

Penelitian ini sejalan dengan Lipia Kosdianti, Didi Sunardi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang, Vol.1, No.1 Februari 2021: 141 - 150 ISSN 277-9695 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, dengan Hasil Penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$, angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t-hitung > t-tabel atau ($8,746 > 1,980$), hal ini diperkuat dengan probability signficary $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa.

Penelitian ini sejalan dengan Nurul Khastelia Hartomo, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung *Jurnal ilmiah manajemen ekonomi* Vol 4 No 1 (2020): Edisi Januari - April 2020 ISSN 2621-5306 dengan Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana $t\text{-hitung} (12,084) > t\text{-tabel} (1,987)$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (3.197 > 1.997)$ besarnya pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 13.7% sedangkan sisanya sebesar 81.2% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 25.400 + 0.343 X2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 25.400 yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 25.400

Penelitian ini sejalan dengan Bagus Aries Riyadi Volume 3, Nomor 1, Januari 2019 *Jurnal EQUILIBRIUM* dengan Hasil hitung F adalah 1897 dan tabel F = 2,023, yang berarti bahwa $F < F = \text{Terima } H_0$. Dari hitung tabel F_0 hasil ini yang membuktikan bahwa H_0 diterima, dinyatakan bahwa tidak ada korelasi antara F_0 kedua variabel, pengalaman kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Ini menyiratkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan tidak hanya tergantung atau dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai faktor lain yang berpengaruh pada faktor-faktor kinerja karyawan seperti pendidikan, usia, dan kesehatan karyawan bahwa kita tidak belajar dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan Wanceslaus Bili, Vol 2018, 6 (3): 465-474 ISSN 2337-8670 *eJournal Pemerintahan Integratif*, dengan Hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Laham sangat meningkat. Hal ini dapat diketahui dari analisis variabel kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sangat baik. Kedua terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, dengan korelasi 0,049 ketiga, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Keempat, besarnya pengaruh pengalaman kerja adalah 4,9% yang berarti bahwa sisanya yang 95,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain

Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $35.975 > 3.14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53.3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 11.236 + 0.437X_1 + 0.205X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Cakrawala Automotif Rabhasa Bintaro Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Gunawan , ISSN 2623-0690 Vol. 3 No. 1 April 2020 Business Management Analysis Journal (BMAJ) dengan uji t pelatihan (X1) diperoleh nilai t hitung = 25,913 dengan nilai signifikan sebesar ($25,913 > 1,993$) dan untuk variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai $T = 3,622$ dengan nilai signifikansi ($3,622 > 1,993$). Oleh karena itu H_0 ditolak sehingga H_a signifikan. Pelatihan dan pengalaman kerja secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dalam penelitian ini. Uji F uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f = 484,220$ dengan nilai signifikansi sebesar ($484,220 > 3,12$). Oleh karena itu, H_0 ditolak. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Pengaruh secara parsial variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 17.366 + 0.366 X_1$. hasil 66 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 - 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat, dengan koefisien determinasi variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48.7% sedangkan sisanya sebesar 51.3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hal ini dibuktikan dengan t hitung ($7.789 > t\text{tabel } 1.997$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $\rho\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$)

Pengaruh variabel pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 25.400 + 0.343 X_2$. hasil 66 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,200 - 0,399 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan rendah, dengan koefisien determinasi pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53.3% sedangkan sisanya sebesar 46.7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($3.197 > t\text{tabel } 1.997$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $\rho\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0.002 > 0,05$).

Pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 11.236 + 0.437X_1 +$

0.205X₂. Nilai koefisien korelasi 0.730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 0.533 atau 53.3%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai Fhitung (35.975 > 3.14), hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi (0,000 < 0,05), dengan nilai koefisien determinasi variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53.3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 66 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. Dengan demikian H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan (X₁) pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan akademik dan administratif. Apresiasi juga disampaikan kepada PT. Cakrawala Automotif Rabhasa yang telah memberikan izin penelitian serta seluruh responden yang berpartisipasi. Dukungan dari dosen pembimbing, penguji, serta rekan sejawat sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Supangat. (2020). Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Penerbit Pustaka
- [2] Barthos, Basir.(2019).Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, PT BumiAksara, Jakarta.
- [3] Ghozali, I. (2018) “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi”, Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4] Handoko, T. H. (2018). Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- [5] Hasibuan, M. (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Larasati, S. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [6] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- [7] Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta., Bandung.
- [8] Mangkuprawira, S. (2019). Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).

- [9] Mangkunegara, A. (2018). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", Bandung: PT Refika Aditama.
- [10] Mangkunegara, A. (2018). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Mangkunegara, A. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [12] Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [13] Rio Tanjung, 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan". Medan: t.p.
- [14] Ratulangi, (2019) dalam buku "Karya Tulis Ilmiah Universitas Jember"
- [15] Siswanto, B. (2021). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara.
- [16] Sedarmayanti. (2018) . Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama.
- [17] Supardi, E. (2018). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Geografi Gea, 9(1).
- [18] Salinding, Rony. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- [19] Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [20] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- [21] Singgih Santoso, S. (2018). Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24. Elex Media Komputindo.
- [22] Agus Setiyono, Retno Japanis Permatasari Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan Vol. 2 No. 4 (2024): ISSN 2985-4768 OCTOBER
- [23] Aldi Hidayat , Roni Fadli Vol. 2 No. 1 (2025): Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Facility Service Area 2 Pondok Indah Mall
- [24] Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Jurnal Arastirma, Vol.1 No.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang.
-

[25] Ahmad Gunawan , ISSN 2623-0690 Vol. 3 No. 1 April 2020 Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial Business Management Analysis Journal (BMAJ)

[26] Lipia Kosdianti, Didi Sunardi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang, Vol.1, No.1 Februari 2021: 141 - 150 ISSN 277-9695 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM

[27] Mulyadi (2019), Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, Vol.1 No.3, ISSN: 2622-8882 Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan,

[28] urul Khastelia Hartomo, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Jurnal ilmiah manajemen ekonomi

[29] Pitriyani Pitriyani, Vol 1, No 1 ISSN : 2746-5330 2019 Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)

[30] Wanceslaus Bili, Vol 2018, 6 (3): 465-474 ISSN 2337-8670 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu eJournal Pemerintahan Integratif,