

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BENGKEL AHASS DI SURABAYA DAN SIDOARJO)

Ikabel Siti Liana Putri¹, Rezki Aulia Pramudita²

ikabel_siti_liana_putri@student.umaha.ac.id¹, rezki_aulia@dosen.umaha.ac.id²

Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada dua Bengkel AHASS di Surabaya dan tiga Bengkel AHASS di Sidoarjo yang berada dibawah satu kepemilikan manajemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang merupakan bagian dari teknik nonprobability sampling. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (3) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. (4) Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset terpenting suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah wujud pemikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lain yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mewujudkan cita-cita individu dan mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Lubis & Sitorus, 2024). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, yang mencerminkan kualitas output sekaligus proses kerja yang dilakukan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Setiawan, 2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting untuk memotivasi karyawan dan mendorong perubahan yang berorientasi pada kualitas. Motivasi kerja ditingkatkan tidak hanya oleh individu tetapi juga melalui rangsangan yang berkelanjutan dari lingkungan dan organisasi (Septiania et al., 2024). Sementara itu, Pengalaman kerja adalah tangka pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar dan tingkat penguasaan yang dimiliki individu dalam suatu pekerjaan yang dapat diukur dari seberapa lama karyawan bekerja dan jenis pekerjaan yang pernah dialami karyawan dalam periode tertentu (Karyawan et al., 2024).

Dalam konteks sektor jasa, khususnya pada industri otomotif, AHASS (Astra Honda Authorized Service Station) adalah bengkel resmi motor Honda yang memiliki lambang H2 untuk melakukan perawatan sepeda motor Honda dan pelayanan after sales service di

Indonesia, serta melayani pembelian spare part motor Honda atau cadang asli Honda. Data layanan AHASS di wilayah Surabaya dan Sidoarjo periode 2023–2025 menunjukkan peningkatan volume pelayanan yang signifikan. Namun, kondisi di lapangan ditemukan adanya variasi kinerja antar karyawan meskipun berada dalam sistem manajemen yang sama. Perbedaan ini tampak pada kualitas layanan, kecepatan kerja, hingga tingkat kepuasan pelanggan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya gap antara program pelatihan yang diberikan perusahaan dengan motivasi dan pengalaman kerja karyawan. Pelatihan kerja sering kali kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk bekerja lebih baik karena pelatihan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau preferensi karyawan. Sehingga karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja cenderung bekerja secara minimalis, tanpa antusiasme atau dorongan untuk mencapai hasil terbaik. Tetapi karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa lebih baik, meskipun pelatihan kerja atau pengalaman kerja mereka serupa dengan yang lain. Selain itu terdapat permasalahan lain seperti kesenjangan pengalaman kerja antar karyawan. Pengalaman kerja ini kemungkinan justru membuat karyawan stagnan jika tidak diimbangi dengan pelatihan kerja dan motivasi kerja. Karyawan dengan pengalaman kerja yang minim cenderung membutuhkan lebih banyak supervisi, sedangkan karyawan dengan pengalaman kerja yang luas sering merasa kurang dihargai.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan utama:

1. Apakah Variabel Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Honda Authorized Service Station (AHASS)?
2. Apakah Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Honda Authorized Service Station (AHASS)?
3. Apakah Variabel Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Honda Authorized Service Station (AHASS)?
4. Apakah Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Pada Astra Honda Authorized Service Station (AHASS)?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Bengkel Motor Astra Honda Authorized Service Station (AHASS) Pada Dua Bengkel Ahass Di Surabaya Dan Tiga Bengkel Ahass Di Sidoarjo Dalam Satu Kepemilikan. Dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di bengkel-bengkel tersebut, dengan jumlah karyawan yang bervariasi di setiap lokasi. Lokasi penelitian ini adalah Dua Bengkel AHASS di Surabaya dan Tiga Bengkel AHASS di Sidoarjo yang berada dalam satu kepemilikan yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data

sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi, wawancara dengan cara melakukan tanya jawab kepada karyawan agar memperoleh data serta kejelasan yang sangat akurat tentang permasalahan yang dapat dijadikan bahan dalam pembuatan kuesioner. Kuesioner ini dapat dijadikan sebagai teknik pengambilan data secara relevan dengan dasar penelitian dapat diperoleh data secara serentak terhadap bidang suatu aspek masalah yang diteliti.

Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 21. Data penelitian di analisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum regresi, dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna memastikan kelayakan model. Pengujian hipotesis meliputi uji t (pengaruh parsial), uji F (pengaruh simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,284). Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai variabel pelatihan kerja = 0,882, motivasi kerja = 0,791, pengalaman kerja = 0,759, dan kinerja karyawan = 0,771. Seluruh nilai $>$ 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel, memiliki konsistensi internal yang tinggi, serta layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11111014
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.111
	Negative	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

• Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance $>$ 0,10 dan VIF dan $<$ dari 10, dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi tersebut.

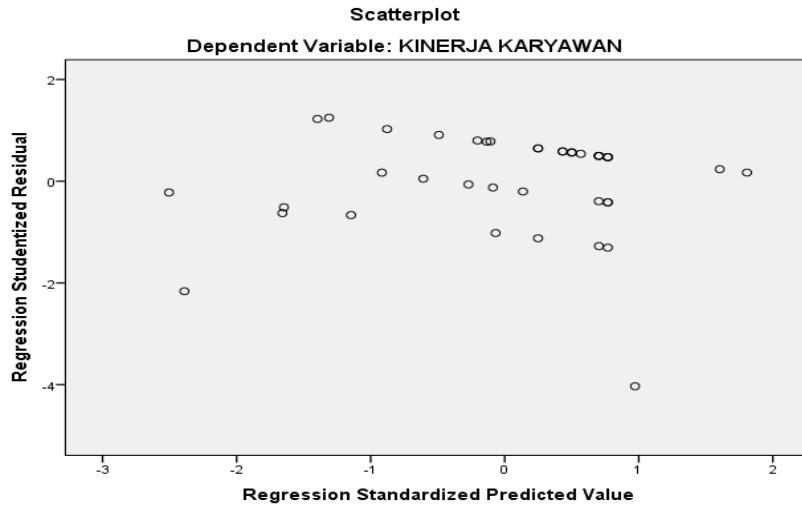
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	.972	1.028

2	Motivasi Kerja	.988	1.012
3	Pengalaman Kerja	.968	1.033

Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

• **Uji Heteroskedastisitas**

Grafik Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

• **Uji Regresi Linear Berganda**

Uji Regresi Linear Berganda bertujuan untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.596	6.255		2.653	.011
	PELATIHAN KERJA	.049	.067	.094	.736	.465
	MOTIVASI KERJA	.383	.104	.468	3.684	.001
	PENGALAMAN KERJA	.166	.133	.160	1.243	.220

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dengan Nilai:

$$Y = 16,596 + 0,049 X_1 + 0,383 X_2 + 0,166 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta nilai Y

B = Koefisien regresi

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Pengalaman Kerja

ϵ = Standar error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat di jelaskan bahwa persamaan regresi

diperoleh sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,049 menunjukkan besar pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,383 menunjukkan besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,166 menunjukkan besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) yang telah dihitung menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut :

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pelatihan Kerja	0,736	2,01290	0,465
Motivasi Kerja	3,684	2,01290	0,001
Pengalaman Kerja	1,243	2,01290	0,220

Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

Berdasarkan hasil pengujian data, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 0,736 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,01290 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,465 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 3,684 lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,01290 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak, H_2 diterima.
- Pada variabel Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 1,243 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,01290 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,220 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Uji Simultan (Uji f)

Hasil Uji Simultan (Uji f) yang telah dihitung menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81.822	3	27.274	5.552	.002 ^b
Residual	225.958	46	4.912		
Total	307.780	49			

Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 serta nilai Fhitung sebesar 5,552 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,807. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.218	2.216

Sumber: Data Primer Output SPSS. 21.

Nilai Adjusted R² sebesar 0,218 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja, mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 21,8%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 78,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dua Bengkel AHASS di Surabaya dan Tiga Bengkel AHASS di Sidoarjo Dalam Satu Kepemilikan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,736 kurang dari nilai t tabel sebesar 2,01290 dan nilai signifikansi sebesar 0,465 lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dua Bengkel AHASS di Surabaya dan Tiga Bengkel AHASS di Sidoarjo Dalam Satu Kepemilikan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Uji Parsial (Uji t) dapat di ketahui bahwa nilai t hitung yang di dihasilkan dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,684 lebih besar dari nilai t tabel 2,01290 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 kurang dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dua Bengkel AHASS di Surabaya dan Tiga Bengkel AHASS di Sidoarjo Dalam Satu Kepemilikan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Uji Parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,243 kurang dari nilai t tabel sebesar 2,01290 dan nilai signifikansi sebesar 0,220 lebih besar dari 0,05.

Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji Simultan (Uji f) dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Pada Dua Bengkel AHASS di Surabaya dan Tiga Bengkel AHASS di Sidoarjo Dalam Satu Kepemilikan. Hal ini diketahui dari pengaruh signifikan pada Uji f-test yang menunjukkan bahwa tingkat Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang di tunjukkan dengan hasil nilai f hitung sebesar 5.552 lebih besar dari f tabel 2.807 dengan nilai $5.552 > 2.807$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semua variabel berpengaruh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi (R²) memperlihatkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman

kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 21,8%, sedangkan 78,2% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan berkelanjutan, meningkatkan sistem penghargaan untuk menjaga motivasi, serta mengoptimalkan pengalaman kerja melalui pengembangan karier. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek pada sektor atau wilayah berbeda agar hasil lebih komprehensif dan generalis.

DAFTAR PUSTAKA

- Karyawan, K., Barbershop, U., Kecamatan, D., Utara, K. T., Palimbong, R., Marampa, A. M., & Wibisono, L. K. (2024). Performance Of Barbershop UMKM In Rantepao District , North Toraja Regency Pengaruh Pela + han Kerja , Keterlibatan Karyawan , Dan Pengalaman Kerja Terhadap. 5(2), 8855–8862.
- Lubis, F., & Sitorus, D. H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Batam. ECo-Buss, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.678>
- Septiania, R. I., Abdullah, Y., & Siliwangi, U. (2024). Pelatihan , Pengalaman Kerja , Kompetensi dan Motivasi Sebagai Faktor Penentu Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. 2(3).
- Setiawan, H. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BJB KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/44937>