

## PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN

Inda Tri Pasa  
Politeknik Penerbangan Medan  
indapasa@ymail.com

### ABSTRACT

*Employee job achievement is one of the important factors to know the overall performance of the institution is doing well, to improve employee job achievement is influenced by various factors. This research aims to find the effect of training, work experience and human resources competency on job achievement. Various obstacles factors to improve employee job achievement should be able to known by institution as a whole in improving employees job achievement. This method of study used samples of 73 civil servants at Medan Aviation Polytechnic. The data used is the data of the employees and institutions in the year 2020. For data processing, the author uses SPSS software version 26. As for the results of this study, demonstrated Training and Human Resources Competency has significant positive impact on Job Achievement, while Work Experience has no effect on Employee Job Achievement at Medan Aviation Polytechnic. Based on multiple linear regression test results, t test (partial) based on significance value 0.05, Training (X1) Sig value  $0.031 < 0.05$ ; Work Experience (X2) Sig  $0.550 > 0.05$ ; and Human Resource Competency of Sig value  $0.000 < 0.05$ . Based on t count value and t table value, Training (X1) of t count value  $2,200 > 1,994$ ; Work Experience (X2) value t count  $0.601 < 1,994$  and Human Resource Competency of t count value  $6,053 > 1,994$ . The test result F (simultaneous) based on the value of Sig 0.05, the calculation result of the independent variable (X) of the sig  $0.000 < 0.05$  states the independent variable (X) has a simultaneous effect on the dependent variable (Y). F (simultaneous) test results are based on the f count and t table values, the independent variable (X) is simultaneously affected by the dependent variable (Y) with the value  $F 38.485 > 2.74$ . Based on great influence (%) independent variable (X) to the dependent variable (Y) large impact of the Independent (X) variable is 62.6%. And the rest is influenced by other variables that are not researched by the author. To improve job achievement of employees, Medan Aviation Polytechnic, need to increase the number of training and improve existing human resource competency, because these two variables have an influence on the job achievement of employees at Medan Aviation Polytechnic.*

**Keywords:** *Training, work experience, human resource competency and job achievement.*

**ABSTRAK :** *Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk mengetahui kinerja Institusi secara keseluruhan berjalan dengan baik, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Berbagai faktor hambatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai harus dapat diketahui Institusi secara keseluruhan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73 orang Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Penerbangan Medan. Data yang digunakan adalah data pegawai dan Institusi pada tahun 2020. Untuk pengolahan data, penulis menggunakan software SPSS versi 26. Adapun hasil dari penelitian ini, menunjukkan Pelatihan dan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, uji t (parsial) berdasarkan nilai Signifikansi 0.05, Pelatihan (X1) nilai Sig  $0.031 < 0.05$ ; pengalaman kerja (X2) Sig  $0.550 > 0.05$ ; dan Kompetensi SDM nilai Sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan nilai thitung dan nilai ttabel, Pelatihan (X1) nilai thitung  $2.200 > 1.994$ ; pengalaman kerja (X2) nilai thitung  $0.601 < 1.994$  dan*

kompetensi SDM nilai thitung  $6.053 > 1.994$ . Hasil uji  $F$  (simultan) berdasarkan nilai Sig 0.05, hasil perhitungan pada variabel independen ( $X$ ) nilai sig  $0.000 < 0.05$  menyatakan variabel independen ( $X$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent ( $Y$ ). Hasil uji  $F$  (simultan) berdasarkan nilai fhitung dan nilai ttabel, variabel independen ( $X$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan nilai  $F$   $38,485 > 2.74$ . Berdasarkan besar pengaruh (%) variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependent ( $Y$ ) besar pengaruh variabel independen ( $X$ ) secara simultan yaitu 62.6 %. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, Politeknik Penerbangan Medan diharapkan dapat meningkatkan jumlah pelatihan dan meningkatkan kompetensi SDM yang ada, karena dua variabel ini memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Prestasi Kerja.

## 1. Pendahuluan

Pergantian status yang baru dari Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan ke Politeknik Penerbangan Medan secara langsung akan merubah tatanan organisasi dan tugas pokok dan fungsi pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Politeknik Penerbangan Medan merupakan salah satu Institusi di Bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang merupakan salah satu sekolah penerbangan yang ada di Indonesia. Politeknik Penerbangan Medan memiliki jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 89 orang Pegawai Negeri Sipil dan dibantu dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Politeknik Penerbangan Medan banyak memiliki pegawai yang sudah berumur dan akan mendekati pensiun. Dari 89 pegawai yang ada beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang penerbangan, beberapa ditempatkan di posisi yang belum tepat atau sesuai dengan latar belakang pendidikan, begitu juga dengan beberapa pegawai yang lain.

Dengan sistem yang sudah berjalan pegawai selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja, dan menyesuaikan dengan perubahan-perubahan di dalam Institusi. Penilaian kinerja yang dilakukan secara online setiap bulannya sangat memudahkan pimpinan untuk menilai bawahan secara efisien, pegawai yang bisa memenuhi aturan yang berlaku akan mendapatkan kompensasi dari kinerjanya, dan pegawai yang belum memenuhi aturan tunjangan kinerjanya akan dipotong sesuai dengan aturan. Namun tidak dipungkiri dalam melakukan penilaian kinerja, hasilnya belum tentu dapat mewakili apakah pegawai tersebut termasuk pegawai yang berprestasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Politeknik Penerbangan Medan dapat mencapai hasil yang optimal dalam mengatur sumber daya manusia yang ada dengan menerapkan fungsi manajemen lebih baik. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan pegawai baik melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan pegawai di Politeknik Penerbangan Medan belum bisa dicapai secara optimal oleh pegawai apabila mereka belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa depan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. (dalam jurnal Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman).

Penilaian dari prestasi kerja masing-masing pegawai dapat terlihat dari penilaian kinerja yang diisi secara online dan tingkat kehadiran pegawai. Penulis melihat adanya beberapa pengaruh yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai yang akan memiliki efek terhadap kinerja dari Politeknik Penerbangan Medan. Pada tahun 2019 kinerja Politeknik Penerbangan Medan mendapatkan hasil

peringkat bawah dibandingkan dengan beberapa Institusi lainnya dibawah Kementerian Perhubungan. Komposisi pegawai di Politeknik Penerbangan Medan rata-rata ditempati oleh pegawai yang sudah memiliki masa kerja diatas 10 tahun. Selain pelatihan dan kompetensi SDM penulis juga ingin mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan, apakah dengan adanya perubahan status sebagai Politeknik Penerbangan medan hal tersebut dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai.

### 1.1. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?

- 1) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan?

### 1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan dana, maka peneliti membatasi masalah yang dibahas hanya pada Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

### 1.3. Hiopotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan diduga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- H2 : Pengalaman kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- H3 : Kompetensi SDM diduga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan
- H4 : Pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mencari pembuktian terhadap permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis dalam rumusan masalah yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Polteknik Penerbangan Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm terhadap prestasi kerja pegawai di Polteknik Penerbangan Medan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi sdm terhadap prestasi kerja pegawai di Polteknik Penerbangan Medan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi & sampel

Populasi adalah wilayah Generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemuadian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2013:117). Dalam arti lain Populasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin 2006:99).

Jenis populasi terbagi dua, yaitu:

- a. Populasi finit, artinya jumlah individu ditentukan.
- b. Populasi infinit, artinya jumlah individu tidak terhingga atau tidak diketahui dengan pasti.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Penerbangan Medan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 89 orang.

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan

sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi, artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Menurut Mulyadi (2014:126), pengambilan jumlah sampel menggunakan teknik slovin, dengan taraf signifikansi 0,05. Menurut Mulyadi (2014:139), rumus teknik slovin yang digunakan sebagai berikut.

$$n = N / (Ne^2 + 1)$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e2 = Kesalahan

Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = 89 / (89 \times 0,05^2 + 1)$$

$$n = 89 / (89 \times 0,5 \times 0,5 + 1)$$

n = 72.8016 dibulatkan menjadi 73 orang responden

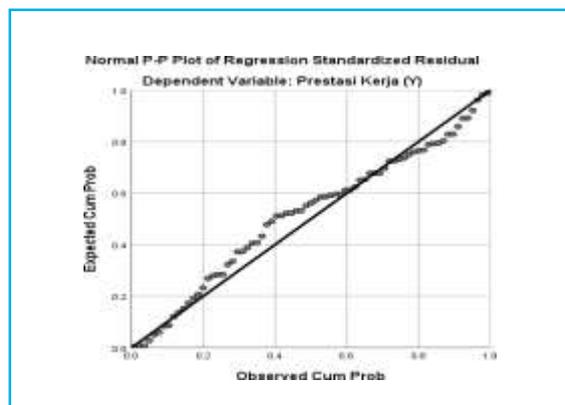
Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin tersebut diperoleh sampel penelitian sebanyak 73 orang.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara skematik, teknik macam-macam sampling ditunjukkan pada gambar 3.1.

## 2.2. Uji Normalitas

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas *Probability Plot* Menurut Imam

Ghozali Model Regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

## 2.3. Uji Multikolinieritas

Dasar Pengambilan Keputusan Menurut Imam Ghozali (2018:107) Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari Nilai Tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali (2018 : 108) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas, jika nilai Tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan VIF  $\geq 10$ . Pada penelitian ini penulis menentukan nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.043	4.855		-.215	.831		
	Pelatihan (X1)	.214	.097	.214	2.200	.031	.573	1.745
	Pengalaman Kerja (X2)	.104	.173	.067	.601	.550	.440	2.275
	Kompetensi SDM (X3)	.526	.087	.606	6.053	.000	.540	1.851

Sumber: Data Olah SPSS

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $\leq 0.10$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen (bebas) yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF  $\geq 10$ , jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinieritas antar variabel independen (bebas) dalam model regresi.

Dapat kita lihat sebagai berikut:

**Tidak ada nilai Tolerance  $\leq 0.10$**

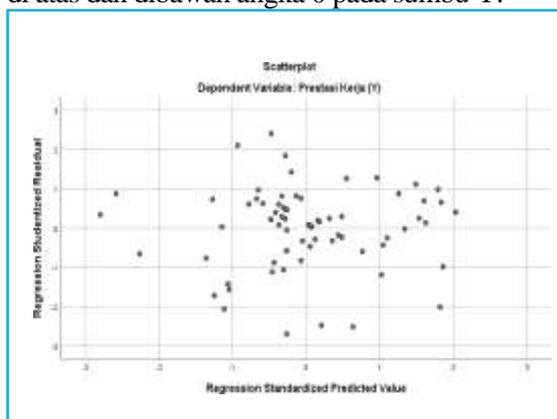
- 1) *Colinearity Tolerance* X1 = 0.537 > 0.10
- 2) *Colinearity Tolerance* X2 = 0.440 > 0.10
- 3) *Colinearity Tolerance* X3 = 0.540 > 0.10

### Tidak ada nilai VIF $\geq 10$

- 1) VIF Variabel X1 = 1.745 < 10
- 2) VIF Variabel X2 = 2.275 < 10
- 3) VIF Variabel X3 = 1.851 < 10

### 2.4. Uji Heteroskedastisitas

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* Menurut Imam Ghozali (2018:138) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 26, dari grafik *scatterplot* pada gambar 5.7 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Menurut Imam Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi SDM.

### 2.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.043	4.855		-.215	.831		
	Pelatihan (X1)	.214	.097	.214	2.200	.031	.573	1.745
	Pengalaman Kerja (X2)	.104	.173	.067	.601	.550	.440	2.275
	Kompetensi SDM (X3)	.526	.087	.606	6.053	.000	.540	1.851

Berdasarkan pada tabel diatas, persamaan hasil regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua

X<sub>3</sub> = Variabel bebas ketiga

X<sub>n</sub> = Variabel bebas ke .... n

a dan b<sub>1</sub> serta b<sub>2</sub> = konstanta

$$Y = - 1.043 + 0.214 X_1 + 0.104 X_2 + 0.526 X_3$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar -1.043 berarti bahwa, jika variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM sama dengan nol, maka

prestasi kerja pegawai bertambah sebesar - 1.043 satuan.

- b. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0.214 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja pegawai sebesar 0.214 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0.214 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel pengalaman kerja sebesar 0.104 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja pegawai sebesar

- 0.104 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pengalaman kerja akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.104 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
- d. Nilai koefisien beta pada variabel kompetensi SDM sebesar 0.526 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi SDM (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0.526 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompetensi SDM akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.526 dengan

asumsi-asumsi lain adalah tetap.

## 2.6. Uji Hipotesis

### 2.6.1. Uji Signifikansi Secara Simultan (bersama-sama)

Dasar Pengambilan Keputusan Uji F Simultan (Regresi Linier Berganda) Berdasarkan Nilai Signifikansi. Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.960	3	579.653	38.485	.000b
	Residual	1039.259	69	15.062		
	Total	2778.219	72			

Sumber: Data Olah SPSS

Dasar Pengambilan Keputusan Uji F (Regresi Linier Berganda) Berdasarkan Nilai Hitung Dan Nilai Tabel.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:155), jika nilai Fhitung > Ftabel maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berdasarkan hasil uji diatas didapatkan hasil Uji F (Simultan) Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompetensi SDM (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai F 38,485 > 2,74

### 2.6.2. Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2018:101) untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients*. Pada penelitian ini menggunakan *unstandardized coefficients*. Dasar Pengambilan Keputusan Uji t Parsial (Regresi Linier Berganda) Berdasarkan Nilai Signifikansi Menurut Imam Ghozali jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh

Tabel 4 Uji-t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.043	4.855		-.215	.831		
	Pelatihan (X1)	.214	.097	.214	2.200	.031	.573	1.745
	Pengalaman Kerja (X2)	.104	.173	.067	.601	.550	.440	2.275
	Kompetensi SDM (X3)	.526	.087	.606	6.053	.000	.540	1.851

Sumber: Data Olah SPSS

Berdasarkan nilai Sig < 0.05 dapat disimpulkan bahwa:

- Pelatihan (X1) nilai Sig 0.031 < 0.05
- Pengalaman Kerja nilai Sig 0.550 > 0.05
- Kompetensi SDM (x3) nilai Sig 0.000 < 0.05

Dasar Pengambilan Keputusan Uji t Parsial (Regresi Linier Berganda) Berdasarkan Nilai Hitung Dan Nilai Tabel Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:155), jika nilai thitung > ttabel maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel

dependent (Y).

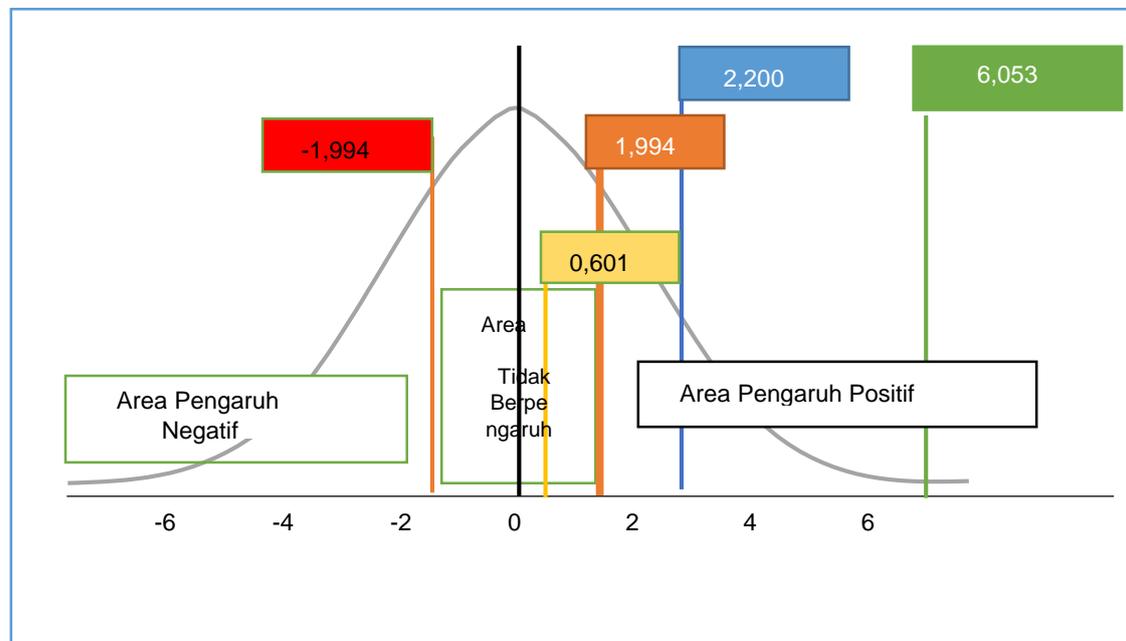
Rumus mencari t tabel :

$$(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 73-3-1) = (0,025 ; 69) = 1.994$$

a) Nilai t hitung pada variabel Pelatihan (X1) : 2,200

b) Nilai t hitung Pengalaman Kerja (X2) : 0,601

c) Nilai t hitung Kompetensi SDM (X3) : 6,053  
Untuk melihat pengaruh variabel X berpengaruh secara positif atau berpengaruh negatif dapat dilihat melalui perbandingan nilai t dengan kurva pada gambar 5.11 berikut:



Gambar 3 Perbandingan Nilai t Dengan Kurva

Berdasarkan gambar 5.11 pada kurva diatas disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

### 2.6.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Besar pengaruh variabel X berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26 pada gambar dibawah ini dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.626 atau 62,6 %. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompetensi SDM (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent atau Prestasi Kerja (Y) sebesar 62.6 %. Nilai R berarti variabel-variabel X mempunyai kekuatan yang sedang dalam menerangkan variasi perubahan pada variabel Y. Sedangkan sisanya 37.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Determinasi

Model Summary			
Model	R	Adjusted Square R	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.610

Sumber: Data Olah SPSS

### 3. Evaluasi Data

#### a. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hasil analisis data didapatkan hasil bahwa secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan, dengan demikian apabila secara simultan ada perubahan pada pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Sebesar 62.6 % prestasi kerja secara bersama-sama dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi SDM dan pengalaman kerja, dan sisanya

sebesar 37.4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 (empat) atau H4 yang menyatakan pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi SDM diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan diterima atau terbukti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Soetedjo *et all* (2019) bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil analisis data pada variabel pelatihan, responden pada penelitian ini memberikan penilaian yang positif dan tinggi terhadap variabel pelatihan. Disimpulkan bahwa pelatihan di Politeknik Penerbangan Medan telah dilaksanakan dengan baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responen sebanyak 73 orang pegawai Politeknik Penerbangan Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t (parsial) yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.031. selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) atau H1 yang menyatakan pelatihan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan diterima atau terbukti. Pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Citra *et all* (2014) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis data pada variabel pengalaman kerja, responden pada penelitian ini memberikan penilaian yang netral terhadap variabel pengalaman kerja. Disimpulkan bahwa pengalaman kerja di Politeknik Penerbangan Medan dipersepsikan netral oleh para responden sebanyak 73 orang pegawai Politeknik Penerbangan Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.550 selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih kecil dari nilai t table. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) atau H2 yang menyatakan pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan tidak dapat diterima atau tidak terbukti. Pengalaman merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya Ahmad Nur Rofi (2012) dimana dalam penelitian tersebut pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga apabila terdapat perubahan pada pengalaman kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

#### **d. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis data pada variabel kompetensi SDM, responden pada penelitian ini memberikan penilaian yang positif dan tinggi terhadap variabel kompetensi SDM. Disimpulkan bahwa kompetensi SDM yang ada di Politeknik Penerbangan Medan sudah baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responen sebanyak 73 orang pegawai Politeknik Penerbangan Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t (parsial) yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (tiga) atau H3 yang menyatakan kompetensi SDM diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan diterima atau terbukti. Kompetensi SDM merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cerwirdani *et all* (2017) dimana dalam penelitian tersebut dan

penelitian ini kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### 4. Kesimpulan

- 1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan berdasarkan nilai signifikansi yaitu nilai sig untuk variabel pelatihan  $0.031 < 0.05$ , dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hasil uji t (parsial) berdasarkan nilai hitung dan nilai tabel pada variabel pelatihan (X1) yaitu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y).
- 2) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan berdasarkan nilai signifikansi yaitu nilai sig  $0.05$ , untuk variabel pengalaman kerja  $0.550 > 0.05$ , dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hasil uji t (parsial) berdasarkan nilai hitung dan nilai tabel pada variabel pengalaman kerja (X2) yaitu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
- 3) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan berdasarkan nilai signifikansi yaitu nilai sig  $0.05$ , untuk variabel pengalaman kerja  $0.000 < 0.05$ , dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hasil uji t (parsial) berdasarkan nilai hitung dan nilai tabel pada variabel kompetensi SDM (X3) yaitu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y).
- 4) Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan, berdasarkan hasil uji F (simultan) pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan Kompetensi SDM (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai di Politeknik Penerbangan Medan yaitu berpengaruh secara simultan dengan nilai  $F 38.485 > 2.74$ .
- 5) Besar pengaruh (%) variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi SDM (X3) secara simultan terhadap prestasi

kerja (Y) yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS versi 26 pada tabel *Model Summary* dengan nilai R Square 0.626 berarti seluruh perubahan pada Y disebabkan oleh perubahan pada X sebesar 62 %. Secara keseluruhan semua variabel X berpengaruh sebanyak 62 % terhadap variabel Y.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N.R. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3(1), 1-21.
- Ceswirdani, et. al. (2017). "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 8(1), 1-15.
- Citra, et. al. (2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1), 1-9.
- Danang, S. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang. (1984). *Manajemen Personalial*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mulyadi, M. (2014). *Metode Penelitian Praktis : Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Publica Institute.
- Panggabean, N.N. (2013). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman," *eJurnal Administrasi Bisnis* 1(2) 104-113.
- Pemerintah Indonesia. 2019. *Peraturan Menteri Perhubungan RI No. 59 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik*

- Penerbangan Medan*. Jakarta : Menteri Perhubungan Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja Meraih Keberhasilan*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soetodjo, et. al. (2019). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban," *Jurnal Mitra Manajemen* 3(5), 524-535.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sujarweni, V. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Veithzal , et. al. (2011), *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.