



Efektivitas Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B

Winda Saputri¹, Khabib Alia Akhmad², Indra Hastuti³

¹⁻³ Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135

Korespondensi Penulis: 202030286mhs.udb.ac.id@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze whether job training, work experience and career development influence work productivity at the Class 1B Boyolali District Court. The population of this study were all employees at the District Court 1 Bpyplali class 1B. The number of samples used in this research was 40 respondents. The variables used in this research are job training, work experience, career development and work productivity. The method used is a quantitative method. Data analysis techniques use SEM-PLS and SmartPLS 4.0. The results of this research show that job training has a positive and significant effect on work productivity, work experience has a positive and significant effect on work productivity, career development has a positive and significant effect on work productivity.*

Keywords: *Job Training, Work Experience, Career Development and Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di pengadilan Negeri 1 Bpyplali kelas 1B. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, pengalaman kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja. Metode yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2019). Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kepedulian secara maksimal pada pegawainya, terutama dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. keberhasilan sebuah organisasi tidak semata-mata tergantung pada teknologi atau fasilitas canggih yang dimilikinya, melainkan pada kompetensi dan kemampuan individu yang bekerja di dalamnya. Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan

keberhasilan suatu perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, pengalaman dan pengembangan. Salah satu yang harus diperhatikan perusahaan pada karyawannya adalah Produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi 2021).

Pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan (Sari, 2018). Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap.

Pengalaman seringkali dianggap sebagai salah satu elemen kunci dalam perkembangan profesional individu. Di dalam pekerjaan, pengalaman diartikan sebagai proses pembelajaran dan pengembangan potensi perilaku seseorang yang diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun nonformal (Suhardi, 2022). Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengembangan karir juga dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam kerangka yang lebih luas, SDM menjadi elemen krusial dalam perkembangan dan produktivitas suatu organisasi. Kualitas SDM menentukan sejauh mana organisasi dapat bersaing di era globalisasi saat ini.

Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B yang berfokus pada pelaksanaan peradilan tingkat pertama secara efektif sesuai tuntutan perkembangan jaman yang semakin hari semakin kompleks. Sehingga terbentuk suatu manajemen peradilan yang baik yang dapat mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengadilan Negeri Boyolali sebagai komponen penunjang keberhasilan proses Peradilan Tingkat pertama, rencana strategisnya mengacu pada kebijakan Mahkamah Agung RI, yang merupakan gambaran atau visionable dari kinerja lembaga peradilan dalam lingkup kurun waktu 5 (lima) tahunan. Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai yang tidak lepas dari Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan.

2. KAJIAN TEORIS

A. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan (Sari 2018). Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional Sulistiani (2018). Pelatihan secara sederhana di definisikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Afandi,2018).

B. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas- tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik (Kurniawan, 2021). Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut (Sutrisno 2021). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha (Munasip, 2019).

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan usaha individu untuk meningkatkan dan menambah kemampuan kerja yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai (Aritonang 2019). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Masram & Mu'ah, 2017). Pengembangan karir ialah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Purnawati 2021).

D. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Edy Sutrisno 2019). Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi 2021). Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output hasil dengan input masukan (Setiawan 2021). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan (Sari 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Sinambela 2020). Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistic.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai bantuan aplikasi software smartPLS 4,0 dan dilakukan dengan beberapa tahap pengujian yaitu Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain, Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.5 (Wijaya, 2019). Uji validitas dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Uji realibilitas merupakan suatu metode pengukuran suatu kuesioner yang terdiri dari variabel atau indikator konstruk (Ghozali, 2020). Jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,06 maka seluruh pernyataan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya (Sugiyono, 2019). Alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa baik suatu model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel

dependen (Ghozali, 2021). Uji Hipotesis Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2018). Uji Kelayakan Model (Uji F) Tujuan dari uji f untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021)

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Indikator individual dengan nilai korelasi di atas 0,7 dianggap reliabel Ghozali (2021). Namun dalam studi kenaikan skala, nilai loading factor 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Model*

Indikator	Pelatihan Kerja	Pengalaman Kerja	Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja
X1	0.870	0.795	0.814	0.832
X2	0.876	0.825	0.843	0.844
X3	0.881	0.788	0.811	0.814
X4	0.871	0.821	0.837	0.837
X5	0.921	0.803	0.824	0.827
X1	0.793	0.936	0.903	0.893
X2	0.853	0.942	0.927	0.931
X3	0.839	0.930	0.903	0.903
X4	0.898	0.951	0.954	0.953
X5	0.904	0.943	0.915	0.931
X1	0.862	0.918	0.921	0.928
X2	0.894	0.926	0.961	0.951
X3	0.876	0.915	0.941	0.912
X4	0.872	0.913	0.927	0.922
X5	0.881	0.921	0.939	0.924
Y1	0.882	0.940	0.936	0.940
Y2	0.898	0.932	0.966	0.954
Y3	0.912	0.940	0.955	0.968
Y4	0.908	0.939	0.935	0.957
Y5	0.898	0.904	0.898	0.924

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* 4.0, 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai cross loading $>0,7$. Hal ini menyatakan bahwa indikator pada penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik ketika variabel masing-masing disusun.

a) Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil uji *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai (AVE)	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.782	Memenuhi
Pengalaman Kerja	0.884	Memenuhi
Pengembangan Karir	0.880	Memenuhi
Produktivitas Kerja	0.900	Memenuhi

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* 4.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE memiliki nilai >0,5 yang artinya valid dan memenuhi syarat.

b) Composite Reliability Dan Cronbach’s Alpha

Composite Reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Ghozali, 2021). Uji Reliabilitas dengan *composite reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable / memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai > 0.6-0,7 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability Dan Cronbach’s Alpha*

Variabel	Composite Reliability (Rho_A)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.930	0.930	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.968	0.967	Reliabel
Pengembangan Karir	0.930	0.966	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.973	0.972	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* 4.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach’s alpha >0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2. Pengujian Mode Struktural (Inner Model)

a) Uji coefficients determination (R-Square)

Uji coefficients determination (R-Square) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji R-square

Variabel	R-square
Produktivitas kerja	0.984

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* 4.0, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0.984 yaitu Produktivitas Kerja. Nilai R² ini digunakan untuk menjelaskan bahwa variabel ini termasuk kategori kuat.

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu dalam pengambilan keputusan tepat dalam suatu hipotesis yang diajukan (Arifin, 2017). Pada penelitian ini digunakan metode bootstrapping dan aplikasi *SmartPLS* 4.0 untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Hasil
H1 Pelatihan Kerja => Produktivitas Kerja	0.133	1.992	0.046	Diterima
H2 Pengalaman Kerja => Produktivitas Kerja	0.328	2.943	0.003	Diterima
H3	0.543	3.955	0.000	Diterima

Pengembangan Karir => Produktivitas Kerja				
---	--	--	--	--

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* 4.0, 2024

1) Pengujian Hipotesis 1 (Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja)

Nilai original sample dari pengujian sebesar 0,133 (positif) dengan t-statistic 1.992 atau >1,96 dan nilai p-value sebesar 0,046 atau <0,5 pengaruh positif Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) Pengujian Hipotesis 2 (Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja)

Nilai original sample dari pengujian sebesar 0,328 (positif) dengan t-statistic 2.943 atau >1,96 dan nilai p-value sebesar 0,003 atau <0,5 pengaruh positif Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Pengujian Hipotesis 1 (Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja)

Nilai original sample dari pengujian sebesar 0.543 (positif) dengan t-statistic 3.955 atau >1,96 dan nilai p-value sebesar 0.000 atau <0,5 pengaruh positif pengembangan karir terhadap produktivitas kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c) Uji F simultan

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat Imam (Ghozali, 2018). Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F hitung < F tabel dan jika probabilitas (signifikansi) > 0,05(α), maka H0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05(α), maka H0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula

$$f_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi $F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$

Dimana

k : jumlah variabel bebas

R² : Koefisien determinasi

N : jumlah sampel

Berdasarkan R² diperoleh sebesar 0,984 (98,4%). Jumlah variabel bebas (k) yaitu 3 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 40, maka dapat diperoleh nilai Fhitung dan Ftabel sebagai berikut:

$$f_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$f_{hit} = \frac{0,984(40 - 3 - 1)}{(1 - 0,984)3}$$

$$= \frac{35,42}{0,048}$$

$$= 737,9$$

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini maka di peroleh hasil bahwa secara simultan Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B. Saran untuk penelitian ini Ketiga variabel independen tersebut yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh dengan nilai angka tertinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah variabel pelatihan kerja, sehingga perusahaan dapat lebih meningkatkan lagi pelatihan kerja pegawai agar lebih maksimal sehingga tujuan yang ingin dicapai segera terwujud di Pengadilan Negeri Boyolali Kelas 1B.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing.
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 untuk penelitian dan skripsi. PT. Elex Media Komputindo.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53-60.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen sumber daya manusia. PRENADAMEDIA GROUP.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (8th ed.). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273-281.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
- Sari, W. M. (2018). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 241-253.
- Sartono Sinambela. (2019). Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. PT Rajagrafindo Persada.
- Suhardi, M. (2022). Pengaruh organizational culture dan quality of work life terhadap motivasi kerja guru madrasah ibtidaiyah. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 5(2), 219-226.

Sukardi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.

Sulistiani, & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*. Penerbit Gava Media.