

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)**

***(THE EFFECT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE)***

(Study at the Office of the Central Bureau of Statistics in Maluku)

Senda Yunita Leatemia

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia

Email: s.leatemia@gmail.com

ABSTRACT

Senda Yunita Leatemia, this study aimed to determine the effect of training and work experience to the performance of employees in Badan Pusat Statistik Maluku. This type of research used in this study is quantitative and research methods used is the method of explanation (explanatory research). In this study used all population as sample and obtained 61 valid sample. The analytical method used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. The results of this study prove two things, there is a simultaneous effect between training and work experience of the performance and there is a partial effect work experience on the performance, while training has no effect on the performance. This means that work experience can significantly improve the performance of employees who worked at the Badan Pusat Statistik Maluku.

Keywords: Training, Work Experience, and Performance Employees.

Received: 13-10-2017; Accepted: 23-11-2017; Published: 05-01-2018



I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Persaingan yang terjadi di antara lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusianya. Perkembangan lembaga pemerintah sangatlah bergantung pada produktivitas kinerja pegawainya. Lembaga pemerintah harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi saat ini, semua lembaga pemerintahan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan (Hartanto, 2007). Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan

mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*). Keterampilan seorang pegawai didapat dari pelatihan dan pengalaman kerja pegawai tersebut (Simanjuntak, 1998:144).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik. Kinerja juga merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah, maupun masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Tugas lain Badan Pusat Statistik di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Di samping memiliki kantor perwakilan hingga daerah tingkat II (Kabupaten/Kota), aparat BPS ada di setiap Kecamatan, yaitu penanggung jawab Kegiatan BPS Tingkat Kecamatan atau saat ini disebut sebagai KSK (Koordinator Statistik Kecamatan). Dalam pekerjaan yang sifatnya besar, seperti sensus ataupun survei yang membutuhkan energi yang banyak, Badan Pusat Statistik selalu merekrut petugas yang berasal dari berbagai kalangan. Di Badan Pusat Statistik, petugas ini dikenal dengan istilah "Mitra Kerja". Kualitas Mitra kerja ini tidak bisa dipungkiri, ditambah lagi dalam setiap kegiatan Badan Pusat Statistik, mereka dilatih secara khusus sehingga memiliki

pengetahuan yang cukup tentang metodologi dan alur pendataan Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan pada latar belakang diatas terdapat permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku?
2. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku?

Berkenaan dengan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku.

II. LANDASAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai,2013:213).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja pada perusahaan (Putra Pratama, 2011:753). Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan tidak mengabaikan kemampuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain peserta, pelatih/instruktur, fasilitas pelatihan, kurikulum, dan dana pelatihan (Hasibuan, 2010:75). Menurut Melmambessy Moses (2011:69), indikator-indikator pelatihan antara lain :

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam perusahaan dan untuk mengoreksi kekurangan kinerja. Kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual pegawai yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka

perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30).

Pengalaman Kerja

Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja, karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Hani T. Handoko (2001:241), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam

pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Menurut Foster, indikator

pengalaman kerja antara lain :

1. Masa Kerja
Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Dari definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dengan perusahaan (Umam, 2010:189).

Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja perusahaan, atau dengan kata lain kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:10-11), perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan tujuan antara lain :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaannya saat ini.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Menurut Irham (2011:238), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengelola operasi perusahaan secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan menilai kinerja pegawai.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Hipotesis

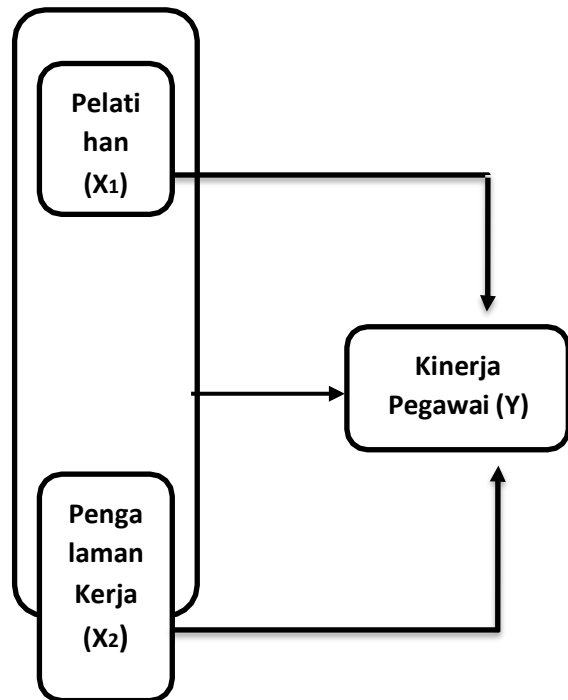
Berdasarkan landasan teori serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku.

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku.

H₃ : Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku.

Gambar 1: Kerangka Hipotesis



III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus sampling* (sampel jenuh) yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Dalam penelitian ini, instrument pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

- a Wawancara
- b Dokumentasi
- c Kuisioner

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, internet, dan buku literature.

Variabel Penelitian

Pelatihan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Indikator pelatihan yang harus diperhatikan yaitu :

- a Pelaksanaan
- b Metode
- c Materi

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja terdiri dari 2 indikator yaitu :

- a Lama kerja
- b Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang digunakan

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Indikator kinerja pegawai yang perlu diperhatikan yaitu :

- a Hasil
- b Kepribadian
- c Pengorbanan

Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan

Penulis berusaha untuk melakukan penelitian lapangan guna mengumpulkan data-data mengenai pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai yang dapat diperoleh dari berbagai sumber.

Studi Pustaka

Dalam melakukan studi pustaka, penulis berusaha untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, komprehensif, mengenai peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, serta referensi-referensi lain yang berkaitan dengan masalah penelitian yang diangkat dalam penulisan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk memproses hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Data tersebut dikumpulkan dan diolah menggunakan alat Uji Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik di Maluku. Badan Pusat Statistik di Maluku adalah instansi pemerintah sebagai sarana penyedia data statistik. Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah non departemen yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden No. 86 Tahun 1998 tentang struktur dan tata kerja Badan Pusat Statistik. Lembaga ini berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden, yang mempunyai tugas dan fungsi membantu Presiden dalam rangka penyelenggaraan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerjasama serta mengembangkan dan membina statistik dasar dengan peraturan yang berlaku.

Dalam operasionalnya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 1997 tentang statistik dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan statistik. Kedua peraturan tersebut memberikan tugas dan fungsi serta peran Badan Pusat Statistik sebagai institusi yang menyelenggarakan penyediaan data, penyusunan rencana, perumusan kebijakan, penetapan sistem informasi dan penyelenggaraan statistik dasar merupakan kebutuhan sebagai dasar perencanaan pembangunan.

Identitas Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menurut jenis kelamin responden, terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden

perempuan. Meskipun secara teoritis tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai, namun hal ini perlu diketahui keseimbangan proporsi jenis kelamin. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Komposisi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	31	50,8
2	Perempuan	30	49,1
	Total	61	100

Umum Responden

Umur responden pada saat penelitian berlangsung dibedakan menjadi 3 kelompok yaitu sampai dengan 30 tahun, 30

tahun sampai dengan 40 tahun, dan diatas 40 tahun. Komposisi responden berdasarkan umur responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Komposisi Umur Responden

No.	Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	< 30 tahun	4	6,56
2	30 – 40 tahun	25	40,98
3	> 40 tahun	32	52,46
	Total	61	100

Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan responden dibedakan menjadi 4 kategori yaitu SLTA,

Diploma, S1, dan S2. Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Komposisi Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA	1	1,64
2	Diploma	1	1,64
3	S1	51	83,61
4	S2	8	13,11
	Total	61	100

Hasil Analisis dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA PEGAWAI	37.51	2.779	61

PENGALAMAN KERJA	30.41	2.216	61
PELATIHAN	41.54	3.254	61

Dari tabel 4 dijelaskan bahwa jumlah data (N) yang diuji sebanyak 61. Selain itu

diperoleh gambaran nilai rata-rata serta standar deviasi masing-masing variable.

Nilai rata-rata kinerja pegawai adalah sebesar 37,51 dengan standar deviasi sebesar 2,779. Nilai rata-rata pelatihan adalah sebesar 41,54 dengan standar deviasi

sebesar 3,254. Nilai rata-rata pengalaman kerja adalah sebesar 30,41

dengan standar deviasi sebesar 2,216.

Uji Hipotesis

Tabel 5 : Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	110.860	2	55.430	9.123	.000 ^a
Residual	352.386	58	6.076		
Total	463.246	60			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 5 menunjukkan hasil uji F sebesar 9,123 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel

kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik di Maluku.

Tabel 6 : Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.231	4.897		3.723	.000
	PENGALAMAN KERJA	.587	.165	.468	3.554	.001
	PELATIHAN	.035	.112	.041	.308	.759

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji t dilakukan untuk menyelidiki lebih lanjut, mana diantara variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, taraf signifikansi $5\%:2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$ atau $61-2-1 = 58$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen)). Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025), maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,0017. Sehingga didapat hasil pengujian sebagai berikut :

- a. Variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 0,308 dengan taraf signifikan 0,759 diatas signifikansi 0,05 (5%). Dengan demikian t hitung $<$ t tabel atau $0,308 < 2,0017$. Sehingga dapat

b.

disimpulkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis H1 ditolak, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Maluku.

Variabel pengalaman kerja memiliki t hitung 3,554 dengan taraf signifikansi 0,001 dibawah signifikansi 0,05 (5%). Dengan demikian t hitung $>$ t tabel atau $3,554 > 2,0017$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis H2 diterima, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik di Maluku.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dan hasil analisis yang telah dijabarkan tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh BPS belum terlaksana dengan baik.
2. Pengajar (tutor) dalam pelatihan yang diikuti oleh pegawai BPS profesional dalam memberikan materi pelatihan kepada pegawai belum terpenuhi.
3. Dorongan pegawai untuk mengikuti pelatihan belum terealisasi dengan baik karena program pelatihan yang diberikan belum dapat menunjang pekerjaan pegawai.
4. Pengalaman kerja yang banyak dapat menunjang pekerjaan pegawai BPS, hal ini akan menunjang pada kinerja pegawai.

Saran

1. Diharapkan Badan Pusat Statistik dapat terus memberikan serta meningkatkan mutu dari pelatihan. Hal yang harus dilakukan BPS diantaranya yaitu dengan membenahan pada materi, metode dan tutor pelatihan sehingga kinerja pegawai BPS diharapkan akan meningkat. Misalkan menjadikan outbond sebagai salah satu metode pelatihan yang secara tidak langsung pegawai menikmati proses jalannya pelatihan tanpa merasakan kejenuhan, disamping itu akan menciptakan semangat diri dan

- menumbuhkan jiwa kepemimpinan.
2. Badan Pusat Statistik diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, metode pelatihan maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan BPS.
 3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya para pegawai lebih bisa bekerjasama dengan sesama pegawai dan saling tegur sapa dengan pegawai lain demi terciptanya kinerja yang baik.
 4. Bagi penelitian selanjutnya, di rekomendasikan untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan memasukan variabel-variabel lain, seperti variabel pendidikan dan insentif, mengingat masih ada beberapa persentase yang belum dijelaskan oleh variabel lain pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Boedijoewono, Nugroho. 2007. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. UPP STIM YKPN : Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-UGM :Yogyakarta
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo :Jakarta
- Hartanto Frans Mardi. 2007. *Manusia Karya yang Bersumber Daya di Dalam Usaha : Paradigma Tenaga Kerja di Abad ke 21*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Karya Vol.4 No.1. Program Pasca Sarjana Universitas Atmajaya :Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Laksana :Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada :Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama : Bandung
- Moh. Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan keenam. Yudhistira : Jakarta Notoadmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Alfabeta : Bandung
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN : Yogyakarta
- Simanjuntak, P. J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI : Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. LP3ES : Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Soejitno Irmin dan Abdul Rochim. 2005. *Konsep Efektif Meningkatkan Bawahan*. Seyma Media : Jakarta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfa Beta : Bandung
- Udo, Hamzah. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara : Jakarta
- Undang-Undang No.14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Mengenai Tenaga kerja.
- Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.
- Vaithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- www.bps.go.id