

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PLN UP3 BANDA ACEH

Syarifah Mauli Masyithah <sup>(1)</sup>, T Muhammad Jumeil <sup>(2)</sup>, Syafira Yunidar <sup>(3)</sup>, Vilzati <sup>(4)</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Banda Aceh

<sup>2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Banda Aceh

<sup>3</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Banda Aceh

<sup>4</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Banda Aceh

e-mail: [symasyithah88@gmail.com](mailto:symasyithah88@gmail.com), [muhammadjumeil@gmail.com](mailto:muhammadjumeil@gmail.com), [sy.yunidar@gmail.com](mailto:sy.yunidar@gmail.com), [vilzatiesties@gmail.com](mailto:vilzatiesties@gmail.com)

---

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2639>

---

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of training and experience on employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office. The sample size for this research was 54 employees. The results of the partial test research showed that the training variable had an influence on employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office. The work experience variable influences employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office. Then the Simultaneous Test between training and work experience variables influences employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office. Partially, training has an effect on employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office with a value of  $t_{count}$  (6,554) which is greater than  $t_{table}$  (1,645). Partially, work experience has an influence on employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office with a value of  $t_{count}$  (2,324) which is greater than  $t_{table}$  (1,645). Simultaneously, training and work experience influence employee work creativity at the PLN UP3 Banda Aceh Office with a value of  $F_{count}$  (41,805) greater than  $F_{table}$  (3,00).*

**Keywords:** Training, Work Experience, Employee Work Creativity

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 54 karyawan. Hasil penelitian uji parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. Kemudian Uji Simultan antara variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai sebesar  $t_{hitung}$  (6,554) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645). Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai sebesar  $t_{hitung}$  (2,324) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,645). Secara simultan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai  $F_{hitung}$  (41,805) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,00).

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kreativitas Kerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kreatif akan sangat menentukan masa depan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung dari hasil kerja dan kreativitas setiap karyawan dalam perusahaan. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani semua kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa yang tentunya sangat mengutamakan pelayanan yang optimal dari karyawan seperti penanganan keluhan pelanggan.

Fenomena yang terjadi pada PLN UP3 Banda Aceh yaitu masih kurangnya pelatihan dan pengalaman kerja karyawan, sehingga mengakibatkan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan karena kurang terlatih dan minimnya pengalaman kerja terutama karyawan yang masih muda dan baru bekerja. Akibatnya karyawan yang belum terlatih dan masih baru bekerja masih belum menghasilkan kreativitas kerja yang maksimal.

Menurut Widia dan Agus (2018:32) kreativitas dapat diartikan sebagai inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang benar, tepat, bermanfaat dan bernilai terhadap suatu tugas yang bersifat *heuristic* yaitu sesuatu yang merupakan panduan, pedoman atau petunjuk yang akan menuntun kita untuk mempelajari dan menemukan suatu hal baru. Menurut Rachmawati (2010:14) kreativitas merupakan suatu proses mental individu

## 2. Metode

Penelitian ini bersifat *causal relationship* yaitu jenis hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh.

yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integritas, diskontinuitas dan diferensiasi yang berguna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Kreativitas karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas dan meningkatkan aktivitas dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Simanjuntak dalam jurnal (Nababan dan Tawas, 2016) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, dan biasa berlangsung dalam waktu yang relatif singkat, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Selain pelatihan, variabel lain yang mempengaruhi kreativitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2016:75) karyawan bisa dikatakan berpengalaman apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja biasanya didapatkan pada karyawan yang mempunyai jam kerja lebih banyak, semakin banyak pengalaman yang didapatkan karyawan maka akan semakin berkualitas karyawan tersebut. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan penguasaan keterampilan (*softskill*).

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Adapun teknik pengumpulan data atau cara pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sebanyak 54 sampel. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu pelatihan, pengalaman kerja sebagai variabel independen dan kreativitas kerja

karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2020:258):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kreativitas Kerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

e = *error term*

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan (Y) pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik yang dilakukan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS seperti terlihat pada tabel di bawah, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,442 + 0,482 x_1 + 0,221 x_2 + e \quad (1)$$

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,442 artinya bila mana proses pelatihan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ), dianggap konstan, maka kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh adalah sebesar 2,442 dibulatkan menjadi 2,000 pada satuan likert atau kreativitas kerja karyawan dapat dikatakan tidak setuju.

Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,482. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel pelatihan sebesar satu pada satuan skala likert akan meningkatkan skor kreativitas kerja karyawan sebesar 0,482. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan akan berpengaruh terhadap kreativitas kerja

karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh sebesar 48,2%.

Tabel I. Hasil Pengolahan Data

Nama Variabel	B	e	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
konstanta	2,4	1,317	5,8	1,6	0,0
a	42		01	45	0
Pelatiha	0,4	0,074	6,5	1,6	0,0
n	82		54	45	0
Pengala	0,2	0,130	2,3	1,6	0,0
man	21	11	24	45	96
kerja					

  

Koefisien Korelasi (R)	a. Prediktor :
= 0,788	(constant).
Koefisien Determinasi	Pelatihan
( $R^2$ ) = 0,621	dan
Adjust ( $R^2$ ) = 0,606	pengalaman
$F_{hitung}$ = 41,805	kerja.
$F_{tabel}$ = 3,000	b. Dependent
Sig F = 0,000	variabel :
	Kreativitas
	kerja
	karyawan

Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,221. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel pengalaman kerja sebesar satu pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor kreativitas kerja karyawan sebesar 0,221. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh sebesar 22,1%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang di teliti ternyata variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,2%.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kreativitas kerja karyawan, maka variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,554) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645).

Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,324) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645). Selanjutnya variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif & signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh dengan nilai  $F_{hitung}$  (41,805) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3,00).

#### Daftar Pustaka

- Anjaningrum, W.D & Sidi, A.P. 2018. *Kreatifitas dan inovasi produk industri kreatif*. Conference On Innovation And Application Of Science And Technology (CIASTECH 2018).
- Dessler, G. 2015. *Human Resource Management, New Jersey*: Pearson Education Inc.
- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. 2016 *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personalisasi dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Herlina. 2018. *Pengantar Manajemen (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen)*, Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Indrawati. 2015. *Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Myoutfit Di Kota Bandung*, Jurnal Lontar Vol (6), 1 Januari-Juli 2018.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik*. (Edisi IV) Depok: Rajawali Pers.
- Latif, F.A. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Royal Medan Selatan*. Medan.
- Lestari, A.I.P. 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, M.A. 2012. *Analisis pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan*. Jurnal psikologi.
- Rahmawati, H. 2016. *Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. Journal Bisnis Dan Riset Manajemen, Vol.5, No. 4.
- Reza, M. 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Sumateta Makmur Lestari (SML) Di Desa Sea Pejangki*. Pekanbaru.
- Rizki. Rahayu. Mariccon. 2022. *Dampak Pelatihan Dan Sumber Daya Masyarakat Terhadap Kreativitas Masyarakat Dalam Meningkatkan nilai Jual Produk*. Bandung: Kajian Dan Riset Manajemen Profesional. Vol.13, No.2.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.

Sekaran, U. 2017. *Research Methods for Bussines*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Triyono. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kreativitas Kerja*

*Karyawan Di CV Adi Perkasa Klaten*. Jawa Tengah.

Winarno. & Wahyu, W. 2015. *Analisis Ekonometrika Dan Statistika Dengan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIE YKPN.