

# Pengaruh *On The Job Training* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT NU Temayang Bojonegoro

Widia Nur Fadhilah

Program Studi Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Al Rosyid Bojonegoro, Indonesia

Email: [deafadhilah340@gmail.com](mailto:deafadhilah340@gmail.com)

Received: 11-07-2025

Revised: 30-10-2025

Accepted: 07-11-2025

---

## Info Artikel

---

### Keywords:

*On the Job Training,  
Work Experience,  
Employee Performance*

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of On The Job Training and work experience on employee performance at BMT NU Temayang Bojonegoro. The research employed a quantitative method with a saturated sampling technique, involving all 102 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests. The results show that On the Job Training significantly affects employee performance ( $t = 6.008 > t\text{-table} = 1.660$ ), and work experience also has a significant effect ( $t = 3.997 > t\text{-table} = 1.660$ ). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance ( $F = 41.402 > F\text{-table} = 3.087$ ). The findings recommend that BMT NU Temayang implement structured training programs and provide opportunities to enrich work experience to optimize performance.*

### Kata kunci:

*On the Job Training,  
Pengalaman Kerja,  
Kinerja Pegawai*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *On the Job Training* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BMT NU Temayang Bojonegoro. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 102 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 25 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *On the Job Training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t = 6,008 > t \text{ tabel} = 1,660$ ), dan pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan ( $t = 3,997 > t \text{ tabel} = 1,660$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F = 41,402 > F \text{ tabel} = 3,087$ ). Temuan ini merekomendasikan agar BMT NU Temayang mengembangkan program pelatihan yang terstruktur serta memberikan

---

kesempatan pegawai untuk memperkaya pengalaman kerja guna meningkatkan kinerja.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator penting kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tingkat kinerja yang baik mencerminkan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan lembaga (Sutanjar & Saryono, 2019). Dalam konteks lembaga keuangan syariah, meningkatkan kinerja pegawai menjadi penting agar mampu menjaga kualitas layanan dan daya saing (Putri et al., 2025).

Pelatihan kerja, khususnya *On the Job Training*, berperan penting dalam membentuk keterampilan dan motivasi pegawai.(Mochammad Zidan et al., 2025) Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *On the Job Training* dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas( et al., 2019). Selain itu, pengalaman kerja juga terbukti memengaruhi kinerja karena akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai (Octavianus et al., n.d.).Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan di sektor perusahaan umum, sementara studi pada BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah masih terbatas(R. H Andrey et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi pengetahuan tersebut dengan fokus pada pengaruh *On the Job Training* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di BMT. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga keuangan mikro syariah(Sari & Hadijah, 2016).

Penelitian ini menjadi dasar perlunya kajian empiris mengenai pengaruh *On the Job Training* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di BMT NU Temayang Bojonegoro. Penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris pada sektor keuangan mikro syariah, tetapi juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di BMT NU Temayang Bojonegoro dan organisasi sejenis lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *On the Job Training* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi akademik dan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja pegawai BMT.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Januari–Maret 2025 di BMT NU Temayang Bojonegoro dengan pendekatan kuantitatif jenis asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 102 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil maka digunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel..

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin yang mencakup variabel *On The Job Training* (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis, kemudian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 25 melalui tahapan: (1) uji kualitas instrumen, (2) uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, linearitas, dan heteroskedastisitas, (3) serta uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat sejauh mana keakuratan instrumen penelitian melalui kuesioner. Nilai R-hitung untuk pengujian ini didapatkan melalui hasil pengolahan data melalui SPSS (terlampir) (Sugiono, 2020). Sedangkan nilai R-tabel untuk  $n=102$  dan taraf kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 0,195 didapatkan dari  $df = 102 - 2$  ( $df = 100$ ).

Hasil uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel penelitian memiliki R-hitung lebih besar dari R-tabel (0,194). Dengan demikian instrumen dinyatakan Valid.

**Tabel 1. Validitas**

Variabel	R-hitung (rata-rata)	R- table (0,194)	keterangan
<i>On The Job Training</i>	0,317-0,403	0,194	Valid
Pengalaman kerja	0,258-0,408	0,194	Valid
Kinerja pegawai	0,258-0,420	0,194	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis statistik reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel (Sugiono, 2020). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel *On The Job Training* (X1) variabel Pengalaman kerja (X2) dan variabel Kinerja pegawai sebesar 0,418.

Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan sebesar 0.200 (Dian, 2018). karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Terdapat pada gambar hasil uji Kolmogorov-Smirnov dibawah ini:

**Figur.1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.22467321	
Most Extreme Differences	Absolute	.066	
	Positive	.041	
	Negative	-.066	
Test Statistic		.066	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.364	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.351
		Upper Bound	.376

Sumber: Data primer diolah SPSS,2025

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik (Dian, 2018). Model regresi yang baik mencatatkan tidak adanya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independent.

**Figur.2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.498	2.138		2.104	.038		
	X1	.539	.090	.483	6.009	<.001	.852	1.174
	X2	.266	.067	.321	3.997	<.001	.852	1.174

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah SPSS,2025

Berdasarkan pengujian tabel di atas, terlihat bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) mendekati angka 2 untuk setiap variabel. nilai VIF untuk On The Job Training sebesar 1,174 dan pengalaman kerja sebesar 1,174. Maka dapat dinyatakan model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain(Maabaat, 2021). Dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yang dapat dilihat berikut ini:

**Figur.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.136	.916	3.424	<.001
	X1	.004	.038	.011	.913
	X2	-.114	.029	-.400	<.001

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer diolah SPSS,2025

Uji Parsial (atau uji t) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah dalam suatu model regresi (Yam & Taufik, 2021).

**Figur.4 Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.498	2.138	2.104	.038
	X1	.539	.090	.483	<.001
	X2	.266	.067	.321	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah SPSS,2025

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T-hitung pada variabel On The Job Training sebesar 6,008, dan pada variabel pengalaman kerja sebesar 3,997, lebih besar dari nilai T-tabel yaitu sebesar 1,660 maka terdapat pengaruh *On The Job Trining* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BMT NU Temayang Bojonegoro.

Uji Simultan (atau uji F) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi (Pratiwi & Lubis, 2021).

**Figur.5 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.196	2	14.598	41.430	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	34.883	99	.352		
	Total	64.078	101			

Sumber: Data primer diolah SPSS,2025

Dan hasil dari uji F yaitu F-hitung 41,402 dan F-tabel 3,087 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak secara Bersama-sama *On The Job Training* dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BMT NU Temayang.

Dalam penelitian ini menggunakan R adjusted. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil (Lesmana, 2021).

**Figur.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	<b>.675<sup>a</sup></b>	<b>.456</b>	<b>.445</b>	<b>.59359</b>

Sumber: Data primer diolah SPSS,2025

Nilai R sebesar 0,675 atau 67,5%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu *On The Job Training* dan Pengalaman kerja mampu mempengaruhi Kinerja pegawai BMT NU Temayang sebesar 67,5% dan selebihnya (32,5%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **DISCUSSION (Pembahasan)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *On the Job Training* dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT NU Temayang Bojonegoro. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan dan semakin luas pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercermin dalam ketepatan waktu, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kerja sama tim.

Pelatihan kerja terbukti membantu pegawai memahami tugas dengan lebih cepat karena diberikan langsung di tempat kerja melalui pembekalan materi dan praktik lapangan. Metode ini membuat pegawai mampu menerapkan keterampilan secara nyata, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, serta meningkatkan rasa percaya diri. Materi yang relevan dengan pekerjaan juga mempercepat transfer keterampilan ke dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga kinerja meningkat.

Pengalaman kerja berperan penting dalam memperkuat keterampilan pegawai. Semakin lama seseorang bekerja, semakin baik ia dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan menghadapi masalah. Pengalaman memberikan pembelajaran berharga dari keberhasilan maupun kesalahan di masa lalu sehingga pegawai lebih siap menghadapi tantangan baru. Dengan pengalaman, pegawai menjadi lebih efisien, terampil, dan percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawab.

Analisis simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja saling melengkapi. Pelatihan memberikan dasar pengetahuan, sedangkan pengalaman mengasah keterampilan melalui praktik berulang. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang optimal, lebih baik dibandingkan jika hanya mengandalkan salah satu faktor.

Implikasi penelitian ini adalah pentingnya BMT NU Temayang menjaga konsistensi program pelatihan yang terstruktur dan memberi kesempatan pegawai untuk memperluas pengalaman kerja, misalnya melalui rotasi tugas atau mentoring. Dengan strategi ini, pegawai tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik, tetapi juga pengalaman luas untuk menghadapi dinamika pekerjaan

## KESIMPULAN/CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa *On The Job Training* dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT NU Temayang Bojonegoro, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan pelatihan berkelanjutan dan pemanfaatan pengalaman kerja dalam meningkatkan kualitas pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi dan budaya organisasi, agar hasilnya lebih komprehensif. Refleksi peneliti, studi ini memberi wawasan nyata tentang pentingnya sinergi pelatihan dan pengalaman sebagai kunci peningkatan kinerja berkelanjutan.

Batasan penelitian ini adalah ruang lingkup terbatas pada satu BMT dengan variabel utama *On the Job Training*, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi serta melibatkan objek penelitian yang lebih luas agar hasilnya lebih komprehensif.

## REFERENCES (DAFTAR PUSTAKA)

- Dian. (2018). *Rekap Artikel Termuat Dalam Jurnal Ilmiah Ber-Issn*. 2015(1), 12–14.
- Lesmana, K. K. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Report LAG. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 7(1), 84–92. <https://doi.org/10.38204/jrak.v7i1.637>
- Maabuat, E. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano) the. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231.
- Mochammad Zidan, I Gusti Ayu Ari Agustini, & Ni Ketut Veri Kusumaningrum. (2025). Peranan On The Job Training Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Seni Kuliner Politeknik Internasional Bali). *INSPIRE: Journal of Culinary, Hospitality, Digital & Creative Arts and Event*, 3(1), 48–60. <https://doi.org/10.46837/inspire.v3i1.73>
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan*

*Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch. 6(3).*

- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Jurnal bisnis mahasiswa. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Putri, E., Laoli, N., Zega, Y., Waruwu, E., Bate', M. M., & Korespondensi, P. (2025). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1).
- R. H Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiono, N. A. W. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 1–7.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>