

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PTPN III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI
NPM : 1405160668



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI
N P M : 1405160668
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Penguji II

DODI SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI
N.P.M : 1405160668
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri Anggi Faradina Rangkuti
NPM : 1405160668
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Putri Anggi
Putri Anggi

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI
N.P.M : 1405160668
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28/3-18	Perkenalan umum epas dan tawar baca skripsi Lengkap semua lampiran skripsi		
	Uji coba kebidan kepada 10 Orang Responden untuk kemudian mengetahui apakah kebidan valid & reliable		
	Buatlah deskripsi dan di pros dan dalam pembuatan buku tersebut dan buku penelitian		
6/3-18	Kesiapan dan form, ditandatangani tanpa dan semua adalah uraian tentang hasil penelitian, dan hasil wawancara, dan bentuk agar lebih dan bentuk kelima		
	Peran bimbingan - alih skripsi selesai diketahui dan dapat di pertanggung jawabkan dan ditandatangani skripsi		
	Apcc. di terima & 13/3		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI 1405160668 Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. 2018.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Pendidikan pelatihan (diklat) merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 39 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana $t_{hitung} 2,425 > t_{tabel} 1,68$, Pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana $t_{hitung} 4,880 > t_{tabel} 1,68$, Pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana hasil $F_{hitung} 46,850 > F_{tabel} 3,24$.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Begitu juga dengan pendidikan pelatihan (diklat) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-Nya kepada penulis dan dengan segala limpahan rahmat-Nya penulis mendapat kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan tugas Penelitian Manajemen bidang studi Manajemen, konsentrasi MSDM, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam menyelesaikan skripsi ini telah banyak mendapat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dengan tulus dan ikhlas hati. Secara khusus dan teristimewa penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yaitu ayahanda serta ibunda yang telah mengasuh, membimbing, men-*support* dan memberikan kasih sayang yang tiada ternilai serta telah memberikan dukungan baik moril maupun materil juga selalu mendoakan penulis dengan setulus hati dan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun spiritual, sehingga

penulis dapat menyelesaikannya tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ayahanda Hairul Bahri Rangkuti dan ibunda Mariyati yang telah memberikan kasih dan sayangnya berupa perhatian, pengorbanan, nasihat, hingga doa tulus yang tak pernah putus. Serta adik tersayang Rico Aditya Rangkuti yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu Dosen yang telah mengajarkan ilmu kepada penulis.
7. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
8. Seluruh pegawai beserta staff Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Untuk sahabat seperjuangan penulis yang telah banyak memberi dukungan dan semangat kepada penulis seperti Audita Widianthi dan Rizki Desvi Yanti.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun bahasanya karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa/i serta para pembaca sekalian.

Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih,

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis,

Putri Anggi Faradina Rangkuti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variabel	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Data.....	41
2. Karakteristik Responden	41
3. Deskripsi hasil penelitian.....	44
4. Analisis Data.....	49
B. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	29
Tabel III.2 Indikator Pengalaman Kerja	30
Tabel III.3 Indikator Pendidikan Pelatihan (diklat).....	31
Tabel III.4 Waktu Penelitian	31
Tabel III.5 Skala Likert.....	33
Tabel III.6 Validitas Pengalaman Kerja.....	35
Tabel III.7 Validitas Pendidikan Pelatihan (diklat).....	35
Tabel III.8 Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel III.9 Reliabilitas Instrumen.....	37
Tabel IV.1 Skala Likert.....	41
Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jenis kelamin.....	42
Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5 Distribusi Koresponden Berdasarkan Lama Kerja	43
Tabel IV.6 Skor Angket Pengalaman Kerja.....	44
Tabel IV.7 Skor Angket Pendidikan Pelatihan (diklat)	45
Tabel IV.8 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel IV.10 Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel IV.11 Uji t.....	54
Tabel IV.12 Uji F	55
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	56
Tabel IV.14 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.2 Hubungan Pendidikan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II.3 Hubungan Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	50
Gambar IV.2 P-Plot	51
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Correlation Pengalaman Kerja (X_1).....	1
Correlations Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X_2).....	2
Correlations Kinerja Karyawan (Y)	3
Reliability Pengalaman Kerja (X_1).....	4
Reliability Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X_2).....	4
Reliability Kinerja Karyawan (Y)	5
Regression	6
Gambar Histogram	9
Gambar P-Plot	10
Gambar Scatterplot.....	11

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, menurut Mathis dan Jakson (2010, hal. 74) kinerja yang dicari perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Sutrisno (2010, hal. 170) menyatakan Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Penguatan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, apabila suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka segala aktivitas yang ada didalam organisasi dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil yang baik. Gibson dalam Umam (2012, hal. 190) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: 1) pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang 2) faktor psikologi seperti, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) faktor organisasi seperti, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Ardana dkk, (2012, hal. 84) menyatakan kecenderungan semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki. Dengan berbekal pengalaman kerja dapat diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kinerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai oleh seorang karyawan.

Pendidikan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Gorda (2004, hal. 121) menyatakan pendidikan pelatihan (diklat) adalah serangkaian kegiatan dari perusahaan untuk perbaikan dan pengembangan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pendidikan pelatihan (diklat) yang terlaksana dengan baik dapat mempermudah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat

dikatakan bahwa tingkat penghasilan dan keberhasilan seseorang meningkat dengan bertambahnya tingkatan pendidikan pelatihan yang ia dapat selama bekerja, Oleh karena itu setiap perusahaan harus benar-benar memperhatikan pendidikan pelatihan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan ialah semakin karyawan berpengalaman dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan hubungan antara pendidikan pelatihan (diklat) dengan kinerja yaitu apabila karyawan sering diberikan pendidikan pelatihan (diklat), maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Gomes (2003, hal. 197) menyatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang penting untuk diberikan kepada sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan guna menciptakan kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran atau tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan

tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit dan inti sawit, serta produk hulu karet.

Berdasarkan riset pendahuluan yang telah dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, di bagian Sumber Daya Manusia adanya fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari segi waktu, masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan alasan adanya masalah eksternal seperti masalah keluarga, dll. Kemudian yang berkaitan dengan Pengalaman Kerja yang dapat dilihat dari segi masa kerja, ternyata adanya karyawan-karyawan baru yang belum dapat sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah terkait dengan Pendidikan Pelatihan (diklat) yang dapat dilihat dari segi manfaat diklat, ternyata masih adanya karyawan yang sudah mengikuti diklat namun tidak menunjukkan peningkatan prestasi kerja secara optimal sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja.
2. Masih terdapat karyawan yang belum dapat sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja yang dapat dilihat dari masa kerja.
3. Adanya karyawan yang sudah mengikuti Pendidikan Pelatihan (diklat) namun tidak menunjukkan peningkatan prestasi kerja secara optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan teori-teori tentang pengalaman kerja, pendidikan pelatihan dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Sebagai memberi saran dan masukan yang bermanfaat agar perusahaan lebih memperhatikan pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan agar kinerja karyawan meningkat.

c. Penelitian yang akan datang

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menambah wawasan serta mengukur sejauh mana menerapkan ilmu yang sudah didapatkan penulis di perkuliahan. Serta sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawannya. Ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2010, hal. 170) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”. Menurut Kasmir (2016, hal. 182) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 22) kinerja adalah hasil kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja *performance* merupakan suatu hasil akhir baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan selama melakukan aktivitas atau pekerjaan yang sesuai tanggung jawab.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 200) menjelaskan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Sebagai keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan perkembangan karir
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010, hal. 101) mengemukakan bahwa: kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi

mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakkan nilai dasar Instansi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 189-193) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rencana kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Budaya organisasi
- 8) Gaya kepemimpinan
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin

Adapun penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian: merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- b) Pengetahuan: artinya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rencana kerja: merupakan rencana yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rencana yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian: seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e) Motivasi kerja: motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang, untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan diluar dirinya, maka karyawan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Kepemimpinan: kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan: merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi: merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

- i) Kepuasan kerja: merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja: merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja yang merupakan ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.
- k) Loyalitas: merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
- l) Komitmen: merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan pekerjaan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m) Disiplin: merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Efektifitas dan efisiensi 2) Otoritas dan tanggung jawab 3) Disiplin 4) Insentif.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan (Kasmir, 2016, hal. 208-210).

1) Kualitas (mutu)

Kualitas kerja merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Merupakan kuantitas (jumlah) yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Penekanan biaya

Merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan.

6) Hubungan antar karyawan

Merupakan hubungan antara perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan Wibowo (2014, hal. 86) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung jawab, Berikut adalah penjelasannya :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tiak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal ini adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang, potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam

bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Menurut Hariandja (2002, hal. 120) menyatakan “pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2002, hal. 55). “pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama saat seleksi, karena orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”. Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya (Alwi, 2001, hal. 717). Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaan. Dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki seorang karyawan maka orang tersebut akan menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti karyawan tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

b. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2001, hal. 24) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

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

c. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster (2001, hal. 43) yaitu:

- 1) Lama waktu/ masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau 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 menunjukkan pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan menunjuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Pendidikan Pelatihan (Diklat)

a. Pengertian Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan program pendidikan pelatihan. Pendidikan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan oleh pekerjaannya. Pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap manajer. Dengan adanya pendidikan pelatihan bagi seseorang, maka akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, adanya pendidikan pelatihan bagi seseorang

juga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan dapat menggunakan pikirannya secara kritis.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 44) Diklat adalah suatu kegiatan panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum. Menurut Hasibuan (2013, hal. 69) mengidentifikasi pendidikan pelatihan (diklat) adalah suatu acara meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Sudirman (2014, hal. 67) “pendidikan pelatihan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori”. Kinerja yang dimaksud dapat terlihat dari adanya perubahan yang dapat diikuti dalam pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku.

Dari uraian diatas tentang pengertian pendidikan pelatihan (diklat) dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan suatu sistem atau cara yang dilakukan manajerial untuk meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja serta dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Prinsip-Prinsip Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Pada dasarnya prinsip-prinsip pendidikan pelatihan (diklat) adalah sama yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kinerja

karyawan. Berikut ini prinsip-prinsip pendidikan pelatihan (diklat) menurut Mangkunegara (2013, hal. 44) adalah sebagai berikut:

- 1) Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan
- 2) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 3) Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran
- 4) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitka respon yang positif dari peserta
- 5) Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku

c. Tujuan Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Menurut Manullang (2012, hal. 69) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para karyawan agar mendapatkan:

- 1) Dapat melakukan pekerjaannya lebih efisien
- 2) Untuk menambah pengetahuan bagi para karyawan dalam memudahkan pelaksanaan tugas-tugasnya atau dalam memangku jabatannya
- 3) Untuk mempermudah pengawasan yang dibutuhkan pimpinan untuk mengawasi bawahannya
- 4) Untuk mempercepat pengembangan para pegawai

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 45) tujuan pendidikan pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Menghindari keusangan
- 8) Meningkatkan perkembangan pegawai

d. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan diklat menurut Mangkunegara (2013, hal. 45) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan pelatihan menurut Kasmir (2016, hal. 144) adalah sebagai berikut:

1) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan faktor-faktor utama berhasil tidaknya suatu pendidikan pelatihan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan setiap kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilaku dari setiap karyawan.

2) Instruktur/ pelatih

Kemampuan instruktur dalam memberikan pengajaran pengetahuan dan keterampilan pendidikan pelatihan akan membentuk perilaku karyawan.

3) Materi pelatihan

Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan. Apabila dilakukan didalam perusahaan maka karyawan akan merasa jenuh, demikian pula sebaliknya apabila dilakukan diluar perusahaan karyawan akan merasa lebih segar.

5) Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur dan kemampuan karyawan.

e. Indikator Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Adapun indikator pendidikan pelatihan menurut Hasibuan (2013, hal. 83) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja karyawan
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Absensi karyawan
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan
- 6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
- 7) Tingkat kerja sama karyawan
- 8) Tingkat upah insentif karyawan
- 9) Prakarsa karyawan
- 10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Sedangkan menurut Marlia (2007, hal. 48) indikator pendidikan pelatihan (diklat) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan insrtuktur
- 2) Metode yang digunakan
- 3) Materi yang diajarkan
- 4) Sarana dan fasilitas
- 5) Manfaat diklat

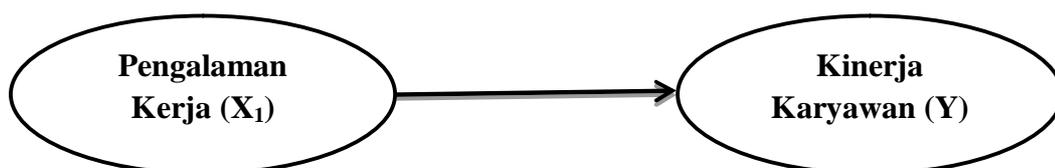
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin baik pengalaman kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat dari Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa:“ pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

Dan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komang Elsi Yunita, dkk. (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”.



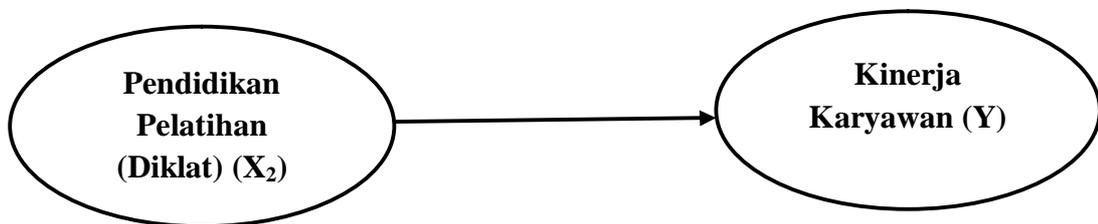
Gambar II.1. Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik pendidikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Pendapat diatas selaras dengan pendapat

Sudirman (2014, hal. 68) yang mengatakan bahwa pendidikan pelatihan lebih menitik beratkan pada kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dalam menjalankan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh Joko Setiawan (2004) pada PT. Gici Group Batam bahwasanya analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.



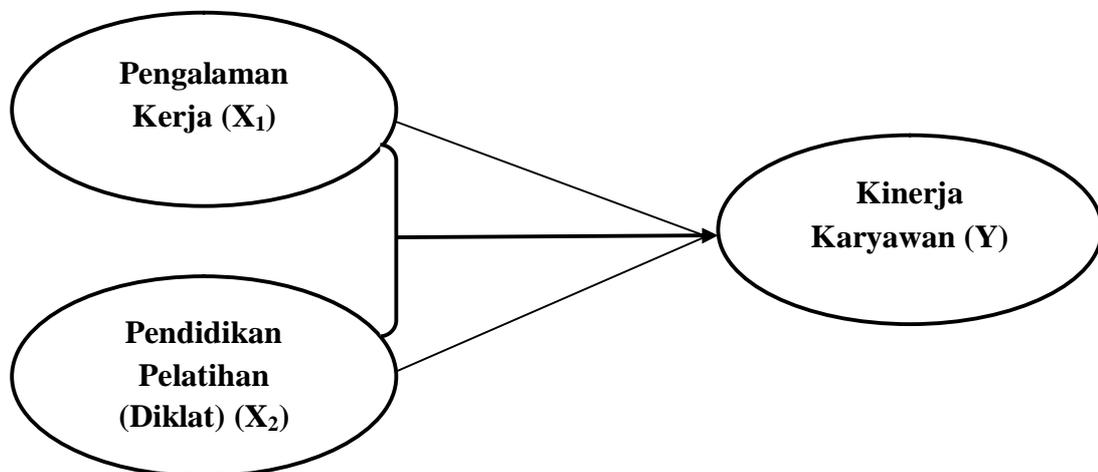
Gambar II.2. Hubungan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan karyawan maka semakin baik pula kinerjanya, pengalaman kerja dan diklat yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat Gibson dalam Umam (2012, hal. 190) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: 1) pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang 2) faktor psikologi seperti persepsi, peran, sikap, kepribadia, motivasi, dan kepuasan kerja 3) faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh M. Asbullah (2006) dengan judul :“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa” yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa



Gambar II.3. Hubungan Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 159) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang mengarah jalannya penelitian yang belum final dan masih perlu pembuktian akan kebenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta- fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual diatas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada Pengaruh Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara Simultan Ada Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2015, hal. 85) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Secara operasional kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh atau dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam suatu periode tertentu. Indikator Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2016, hal. 208-210) dan Wibowo (2014, hal. 86) adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	Nomor Item Pernyataan
1	Kualitas	1, 2
2	Kuantitas	3, 4
3	Waktu	5, 6
4	Penekanan Biaya	7, 8
5	Pengawasan	9, 10
6	Hubungan Antar Karyawan	11, 12
7	Pelaksanaan Tugas	13
8	Tanggung Jawab	14

2. Pengalaman Kerja (X₁)

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Menurut Hariandja

(2002, hal. 120) menyatakan “pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu”.

Indikator Pengalaman Kerja menurut Foster (2001, hal. 43) yaitu:

Tabel III.2
Indikator Pengalaman Kerja (X₁)

No	Indikator	Nomor Item Pernyataan
1	Lama Waktu/ Masa Kerja	1, 2
2	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki	3, 4
3	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	5, 6

3. Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X₂)

Pendidikan Pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal. 44) adalah suatu kegiatan panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum. Demikian secara operasional Pendidikan Pelatihan adalah suatu proses atau cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan juga sikap karyawan agar lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Indikator Pendidikan Pelatihan menurut Marlia (2007, hal. 48) adalah:

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dan keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berjumlah 39 orang untuk meneliti kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian tidak berupa manusia saja akan tetapi bisa juga benda-benda lain. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berjumlah 39 orang khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Menurut Sugiyono (2012, hal. 193) “ teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk wawancara dan kuesioner (pertanyaan) pada

karyawan bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Daftar pertanyaan (Quisioner) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dibagian Sumber Daya Manusia dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.5. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2012, hal. 142) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang tanggapan pemustaka terhadap penerapan sanksi administratif pengembalian bahan pustaka. Dan selanjutnya akan di uji valid dan reliable tidaknya maka akan diuji dengan menggunakan validitas dan reabilitas yakni sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal. 173})$$

Dimana :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led < α 0,05.
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led > α 0,05.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman Kerja (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,576	0,316	Valid
2.	0,651	0,316	Valid
3.	0,671	0,316	Valid
4.	0,577	0,316	Valid
5.	0,525	0,316	Valid
6.	0,502	0,316	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pendidikan pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pendidikan Pelatihan (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,319	0,316	Valid
2.	0,448	0,316	Valid
3.	0,567	0,316	Valid
4.	0,510	0,316	Valid
5.	0,553	0,316	Valid
6	0,567	0,316	Valid
7	0,459	0,316	Valid
8	0,665	0,316	Valid
9	0,520	0,316	Valid
10	0,550	0,316	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,554	0,316	Valid
2.	0,503	0,316	Valid
3.	0,675	0,316	Valid
4.	0,534	0,316	Valid
5.	0,514	0,316	Valid
6	0,434	0,316	Valid
7	0,541	0,316	Valid
8	0,541	0,316	Valid
9	0,513	0,316	Valid

10	0,480	0,316	Valid
11	0,675	0,316	Valid
12	0,541	0,316	Valid
13	0,554	0,316	Valid
14	0,675	0,316	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi & Irfan (2015, hal 80-84) menyatakan bahwa “ jika nilai koefisien reliabilitas (*Spreman Brown/ri*) > 0,60 maka instrumen memiliki realibilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Juliandi & Irfan (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi&Irfan (2015, hal. 82)

Keterangan:

R = Reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_b^2$ = Jumlah variasi butir

S_1^2 = Variasi Total

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel III.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pengalaman Kerja (X_1)	0,605	Reliabel
Pendidikan Pelatihan (X_2)	0,694	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang pengalaman kerja (variabel X_1) sebesar 0,605 (reliabel), Instrument pendidikan pelatihan (variabel X_2) sebesar 0,694 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,822 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Juliandi, 2015 hal. 160). Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian jugasebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $<0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variasi dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisita. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Juiandi, 2015 hal. 161). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Adapun rumus yang digunakan untuk menganalisis linier berganda adalah:

$$Y = B + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono 2012, hal. 192)

Keterangan:

Y	= Kinerja
B	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Pengalaman Kerja
X_2	= Pendidikan Pelatihan (diklat)
e	= Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t	= nilai t_{hitung}
r_{xy}	= korelasi xy yang ditemukan
n	= jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_a: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji simultan (Uji F)

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_a: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variable

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 14 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah pengalaman kerja, yang menjadi variabel (X_2) adalah pendidikan pelatihan (diklat) dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 39 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung pengalaman kerja (X_1) pendidikan pelatihan (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki –laki	26 orang	66,7 %
2	Perempuan	13 orang	33,3 %
	Jumlah	39 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 26 orang laki-laki (66,7%) dan perempuan sebanyak 13 orang (33,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	8 orang	20,5 %
2	31-40	18 orang	46,2 %
3	41-50	8 orang	20,5 %
4	Diatas 51	5 orang	12,8 %
	Jumlah	39 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (46,2%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (12,8%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	28,2%
2	D-III	7 orang	18,0%
3	Strata-1	17 orang	43,6%
4	Strata-2	4 orang	10,2%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 17 orang (43,6%) dan kelompok yang terkecil upendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (10,2%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan tabel berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang 5 Tahun	4 orang	10,3%
2	5-10 Tahun	9 orang	23,1%
3	11-20 Tahun	21 orang	53,8%
4	21-30 Tahun	5 orang	12,8%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja diperusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 sampai 20 tahun bekerja, yaitu sebesar 53,8%. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Pengalaman Kerja (X_1), Pendidikan Pelatihan (diklat) (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai pengalaman kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	43,6	20	51,3	2	5,1	0	0	0	0	39	100
2	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
3	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	39	100
4	22	56,4	17	43,6	0	0	0	0	0	0	39	100
5	23	59	15	38,5	1	2,6	0	0	0	0	39	100
6	22	56,4	15	38,5	2	5,1	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai masa kerja sebagai salah satu indikator untuk kenaikan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemahaman yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan tugas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%

4. Dari jawaban keempat mengenai keterampilan yang saya miliki sangat sesuai dengan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai kompetensi yang sesuai dengan jenis tugas dan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
6. Dari jawaban keenam mengenai terampil untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju. Untuk evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai pendidikan pelatihan (diklat) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Pendidikan Pelatihan (diklat) (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	43,6	22	56,4	0	0	0	0	0	0	39	100
2	18	46,2	20	51,3	1	2,6	0	0	0	0	39	100
3	19	48,7	20	51,3	0	0	0	0	0	0	39	100
4	19	48,7	20	51,3	0	0	0	0	0	0	39	100
5	18	46,2	20	51,3	1	2,6	0	0	0	0	39	100
6	19	48,7	20	51,3	0	0	0	0	0	0	39	100
7	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	39	100
8	19	48,7	19	48,7	1	2,6	0	0	0	0	39	100
9	15	38,5	23	59	1	2,6	0	0	0	0	39	100
10	17	43,6	22	56,4	0	0	0	0	0	0	39	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai instruktur dalam menyampaikan materi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai instruktur dapat memotivasi peserta diklat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai diklat mempermudah dalam memahami materi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai metode yang digunakan dalam Diklat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai materi yang diajarkan dalam Diklat mudah dipahami dan diterapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai materi Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sarana dan fasilitas Diklat sangat mendukung peserta, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas penunjang diklat sangat baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,7%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu mengaplikasikan semua materi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mengikuti Diklat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan ketentuan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pendidikan pelatihan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	39	100
2	18	46,2	19	48,7	2	5,1	0	0	0	0	39	100
3	22	56,4	17	43,6	0	0	0	0	0	0	39	100
4	21	53,8	18	46,2	0	0	0	0	0	0	39	100
5	18	46,2	19	48,7	2	5,1	0	0	0	0	39	100
6	16	41	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	39	100
7	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	39	100
8	23	59	16	41	0	0	0	0	0	0	39	100
9	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
10	19	48,7	20	51,3	0	0	0	0	0	0	39	100
11	22	56,4	17	43,6	0	0	0	0	0	0	39	100
12	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	39	100
13	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	39	100
14	22	56,4	17	43,6	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,7%

3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan sesuai dengan target waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi tingkat yang ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan sebaik mungkin, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%
7. Dari jawaban ketujuh penggunaan perlengkapan dan alat kantor sesuai kebutuhan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai penghematan dalam penggunaan peralatan kantor, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bekerja mendapatkan pengawasan melekat dan evaluasi atas setiap aktivitas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai system pengawasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%

11. Dari jawaban kesepuluh mengenai kemampuan bekerja sama dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
12. Dari jawaban kesepuluh mengenai hubungan komunikasi dan koordinasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
13. Dari jawaban kesepuluh mengenai pelaksanaan tugas dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
14. Dari jawaban kesepuluh mengenai berusaha menjaga kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4. Analisis Data

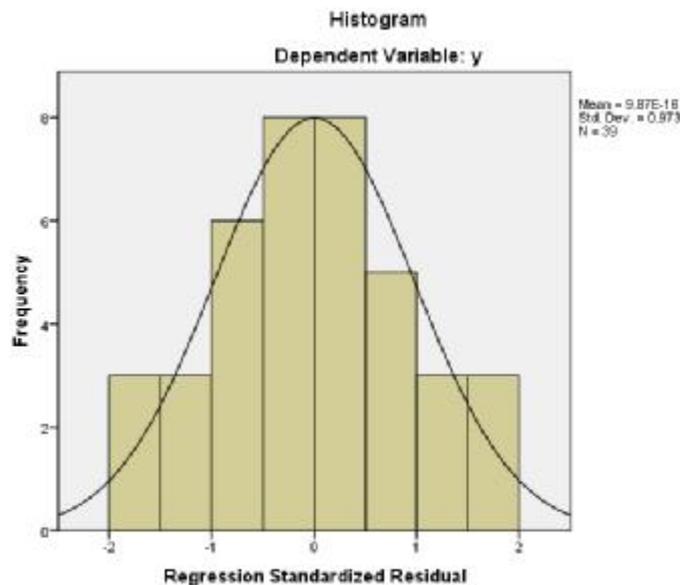
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

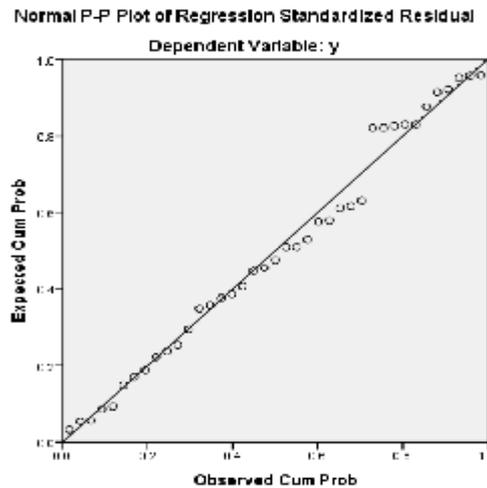
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2 Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.078	5.843		1.211	.234		
x1	.627	.259	.302	2.425	.020	.496	2.015
x2	.889	.182	.608	4.880	.000	.496	2.015

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

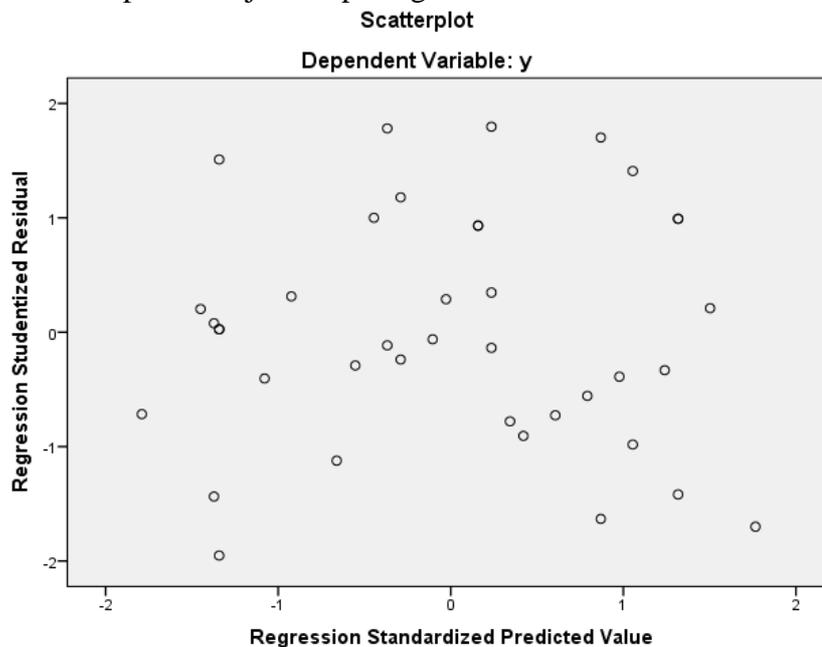
Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,496 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,015 lebih kecil dari 10.
2. Pendidikan Pelatihan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,496 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,015 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini:

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.078	5.843		1.211	.234
	x1	.627	.259	.302	2.425	.020
	x2	.889	.182	.608	4.880	.000

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,078 + 0,627 X_1 + 0,889 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,078 apabila variabel pengalaman kerja (X_1), pendidikan pelatihan (diklat) (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 7,078.
- 2) Nilai koefisien pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,627 menyatakan bahwa apabila pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar - 62,7%.

- 3) Nilai koefisien pendidikan pelatihan (diklat) (X_2) sebesar 0,889 menyatakan bahwa apabila tingkat pendidikan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 88,9% .

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.078	5.843		1.211	.234
x1	.627	.259	.302	2.425	.020
x2	.889	.182	.608	4.880	.000

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,425 dengan nilai signifikan 0,020 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 2,425 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Pendidikan Pelatihan (diklat) (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,880 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 4,880 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel pendidikan pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.722	2	217.361	46.850	.000 ^b
	Residual	167.022	36	4.639		
	Total	601.744	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,850 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,24, maka diperoleh F_{hitung} 46,850 > F_{tabel} 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1), pendidikan pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.707	2.15395

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,722, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,722 \times 100\%$$

$$D = 72,2\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 72,2% dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) sedangkan sisanya 27,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1), dan

pendidikan pelatihan (diklat) (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,722 atau 72,2% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut:

Tabel IV.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 2,425 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga

meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa:“ pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pengalaman kerja yang terdapat pada karyawan, maka dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, apabila karyawan yang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komang Elsi Yunita, dkk. (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”.

2) Pengaruh Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik pendidikan pelatihan (diklat) (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 4,880 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Semakin baik pendidikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Pendapat di atas selaras dengan pendapat Sudirman (2014, hal. 68) yang mengatakan bahwa pendidikan pelatihan lebih menitik beratkan pada kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dalam menjalankan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan menguasai bidang pekerjaannya maka tingkat kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dan hasil penelitian terdahulu oleh Joko Setiawan (2004) pada PT. Gici Group Batam bahwasanya analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1), dan pendidikan pelatihan (diklat) (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 46,850 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,722 atau 72,2% dipengaruhi oleh pengalaman kerja, dan pendidikan pelatihan menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja, dan pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 27,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan teori menurut Gibson dalam Umam (2012, hal. 190) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: 1) pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan

demografi seseorang 2) faktor psikologi seperti persepsi, peran, sikap, kepribadia, motivasi, dan kepuasan kerja 3) faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh M. Asbullah (2006) dengan judul : “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa” yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 39 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang artinya bahwa bila pengalaman kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pendidikan Pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang artinya bahwa bila pendidikan pelatihan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara simultan pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

1. Sebaiknya Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih memperhatikan aspek peningkatan pengetahuan karyawan karena faktor ini ternyata lebih dominan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, tetap memperhatikan peningkatan keterampilan dan perbaikan sikap karyawan karena kedua faktor tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

2. Sebaiknya perusahaan harus lebih meningkatkan pendidikan pelatihan (diklat) kepada karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dan perusahaan harus lebih merata atau secara keseluruhan dalam memberikan pendidikan pelatihan (diklat) kepada setiap karyawan, agar karyawan dapat lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Artinya apabila pendidikan pelatihan (diklat) semakin baik maka kinerja karyawan secara otomatis akan semakin baik.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2015) “*Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*”
Diterbitkan oleh UMSU PRESS
- Bangun, Wilson (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Erlangga.
- Edi Sutrisno, (2010). “*Budaya Organisasi Edisi Pertama*” diterbitkan Kencana Prenadamedia Grup : Jakarta
- Edy Sutrisno, (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* ”
diterbitkan Kencana Prenadamedia Grup : Jakarta
- Elvia Marlia (2014) “*Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INTI Persero Bandung*”, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama
- e-Journal Universitas Udayana Jurusan Manajemen (Volume 6 Tahun 2017) “*Pengaruh Pendidikan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*”
- e-Journal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) (Volume 5 Tahun 2016) “*Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”
- Hasibuan, Malayu S.P (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Manullang, (2012). “*Manajemen sumber daya manusia cetakan pertama*”
diterbitkan oleh Ciptapustaka Media Perintis : Bandung
- M. Asbullah (2006). “*Pengaruh Pengalaman kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa*”
- Sugiyono (2010) “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*” Bandung, Alfabeta
- Wibowo, (2014). “*Manajemen Kinerja*” Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI
NPM : 1405160668
Tempat/Tgl Lahir : Sei Putih, 18 September 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Alamat : Dusun I Galang Barat, Kec. Galang, Kab. Deli Serdang
Anak Ke : 1 dari 2 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : HAIRUL BAHRI RANGKUTI
Nama Ibu : MARIYATI
Alamat : Dusun I Galang Barat, Kec. Galang, Kab. Deli Serdang

Pendidikan Formal

1. TK Suhailul Ulum Tamat Tahun 2002
2. SDN 101974 Sei Putih Tamat Tahun 2008
3. MTS YAPI BKAI Sei Karang Tamat Tahun 2011
4. SMK Swasta Awal Karya Pembangunan Tamat Tahun 2014
5. Tahun 2014-2018, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

PUTRI ANGGI FARADINA RANGKUTI

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk hulu karet, misalnya RSS (*Ribbed Smoked Sheet*).

Secara kronologi riwayat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dapat disajikan sebagian berikut :

a. Tahun 1958

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh pemerintah Republik Indonesia yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN).

b. Tahun 1968

Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP).

c. Tahun 1974

Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero), guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsector perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah

eksploitasi dan perampingan struktur organisasi, diawali dengan langkah penggabungan manajemen.

d. Tahun 1994

Tiga BUMN perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) pengelolaannya kedalam satu manajemen.

e. Tahun 1996

Melalui peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Hrun Kamil,SH, No.36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 Tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No.81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

f. Tahun 2014

Setelah implementasi Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2014 Tanggal 17 September 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia kedalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III, perusahaan menjadi perusahaan induk (Holding) bagi PT. Perkebunan Nusantara I, II, IV sampai dengan XIV.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

b. Misi

- ✓ Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan
- ✓ Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
- ✓ Memperlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal
- ✓ Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbalan hasil” terbaik bagi para investor
- ✓ Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
- ✓ Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas
- ✓ Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan

Medan, 20 Februari 2018

Kepada

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Assalamualaikum.

Dengan Hormat

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Saat ini mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya mohon waktu Bapak/Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk mengisi kuisisioner ini, dengan kesungguhan dan kejujuran, jawaban yang diberikan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil dari pada angket ini akan saya gunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Besar harapan saya Bapak/Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat memberikan jawaban yang sebenarnya, sehingga jawaban tersebut dapat saya gunakan untuk menganalisis data yang tepat dan objektif, atas kesediaan dan partisipasinya Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti,

Putri Anggi Faradina

KUISIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

- Nomor Responden :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Masa Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Tidak ada jawaban benar atau salah, penelitian ini lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Pengalaman Kerja, Pendidikan pelatihan (diklat) dan Kinerja Karyawan.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:
 - a. **SS** = **Sangat Setuju (5)**
 - b. **S** = **Setuju (4)**
 - c. **KS** = **Kurang Setuju (3)**
 - d. **TS** = **Tidak Setuju (2)**
 - e. **STS** = **Sangat Tidak Setuju**

PERNYATAAN PENGALAMAN KERJA (X₁)	SS	S	KS	TS	STS
1. Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2. Perusahaan tempat saya bekerja menjadikan masa kerja sebagai salah satu indikator untuk kenaikan jabatan					
3. Saya memiliki pemahaman yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi					
4. Keterampilan yang saya miliki sangat sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang saya kerjakan					
5. Kompetensi yang saya miliki sesuai dengan jenis tugas dan pekerjaan saya					
6. Saya sangat memahami dan terampil untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

PERNYATAAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) (X₂)	SS	S	KS	TS	STS
1. Instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik					
2. Instruktur dapat memotivasi peserta diklat					
3. Metode yang digunakan dalam Diklat mempermudah saya dalam memahami materi Diklat					
4. Metode yang digunakan dalam Diklat menentukan keberhasilan para peserta Diklat					
5. Materi yang diajarkan dalam Diklat mudah dipahami dan diterapkan					
6. Saya mendapatkan materi Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
7. Sarana dan fasilitas Diklat sangat mendukung peserta untuk menguasai seluruh materi dalam Diklat					
8. Ketersediaan fasilitas penunjang diklat sangat baik					
9. Setelah mengikuti Diklat, saya mampu mengaplikasikan semua materi yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan					
10. Setelah mengikuti Diklat, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan					

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik					
2. Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan					
3. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
4. Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi tingkat yang ditetapkan atasan					
5. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan atasan					
6. Saya dapat memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan sebaik mungkin					
7. Saya selalu menggunakan perlengkapan dan alat kantor sesuai kebutuhan pekerjaan dan pendukung penyelesaian suatu pekerjaan					
8. Saya selalu berusaha untuk melakukan penghematan dalam penggunaan peralatan kantor serta berusaha membuat anggaran pekerjaan seminimal mungkin					
9. Perusahaan ditempat saya bekerja mendapatkan pengawasan melekat dan evaluasi atas setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan					
10. Saya merasa system pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja					
11. Saya mampu bekerja sama dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat					
12. Hubungan komunikasi dan koordinasi ditempat saya bekerja berjalan dengan baik					
13. Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik					
14. Saya selalu berusaha menjaga kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan atau perusahaan kepada saya					

Correlation Pengalaman Kerja (X₁)

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	total
a1	Pearson Correlation	1	.291	.475**	.137	.205	-.125	.576**
	Sig. (2-tailed)		.072	.002	.407	.211	.447	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
a2	Pearson Correlation	.291	1	.170	.592**	.162	.151	.651**
	Sig. (2-tailed)	.072		.301	.000	.325	.360	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
a3	Pearson Correlation	.475**	.170	1	.189	.171	.303	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.301		.250	.297	.061	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
a4	Pearson Correlation	.137	.592**	.189	1	.056	.150	.577**
	Sig. (2-tailed)	.407	.000	.250		.735	.363	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
a5	Pearson Correlation	.205	.162	.171	.056	1	.215	.525**
	Sig. (2-tailed)	.211	.325	.297	.735		.188	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39
a6	Pearson Correlation	-.125	.151	.303	.150	.215	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.447	.360	.061	.363	.188		.001
	N	39	39	39	39	39	39	39
tota	Pearson Correlation	.576**	.651**	.671**	.577**	.525**	.502**	1
l	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X₂)

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	total
b1	Pearson Correlation	1	-.134	.592**	-.029	-.039	.074	.098	-.080	-.010	.270	.319*
	Sig. (2-tailed)		.417	.000	.860	.814	.653	.553	.629	.952	.096	.048
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b2	Pearson Correlation	-.134	1	-.027	.068	.223	.162	.176	.185	.434**	.151	.448**
	Sig. (2-tailed)	.417		.873	.683	.171	.325	.284	.259	.006	.359	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b3	Pearson Correlation	.592**	-.027	1	.076	.162	.282	.114	.303	.114	.385*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.873		.644	.325	.082	.489	.061	.489	.016	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b4	Pearson Correlation	-.029	.068	.076	1	.350*	.179	.304	.303	.114	.281	.510**
	Sig. (2-tailed)	.860	.683	.644		.029	.276	.060	.061	.489	.083	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b5	Pearson Correlation	-.039	.223	.162	.350*	1	.256	.176	.357*	.080	.246	.553**
	Sig. (2-tailed)	.814	.171	.325	.029		.116	.284	.026	.630	.132	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b6	Pearson Correlation	.074	.162	.282	.179	.256	1	.019	.490**	.307	.178	.567**
	Sig. (2-tailed)	.653	.325	.082	.276	.116		.907	.002	.057	.279	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b7	Pearson Correlation	.098	.176	.114	.304	.176	.019	1	.226	.201	.002	.459**
	Sig. (2-tailed)	.553	.284	.489	.060	.284	.907		.166	.219	.988	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b8	Pearson Correlation	-.080	.185	.303	.303	.357*	.490**	.226	1	.312	.298	.665**
	Sig. (2-tailed)	.629	.259	.061	.061	.026	.002	.166		.053	.066	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b9	Pearson Correlation	-.010	.434**	.114	.114	.080	.307	.201	.312	1	.087	.520**
	Sig. (2-tailed)	.952	.006	.489	.489	.630	.057	.219	.053		.596	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b10	Pearson Correlation	.270	.151	.385*	.281	.246	.178	.002	.298	.087	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.096	.359	.016	.083	.132	.279	.988	.066	.596		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
total	Pearson Correlation	.319*	.448**	.567**	.510**	.553**	.567**	.459**	.665**	.520**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.004	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.001	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13	c14	total
c1	Pearson Correlation	1	.373 [*]	.155	.220	.283	.272	.025	.198	.073	.349 [*]	.155	.025	1.000 ^{**}	.155	.554 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.019	.345	.179	.081	.094	.880	.227	.659	.030	.345	.880	.000	.345	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c2	Pearson Correlation	.373 [*]	1	.174	.121	.479 ^{**}	.232	.104	.228	-.018	.193	.174	.104	.373 [*]	.174	.503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.019		.290	.462	.002	.156	.530	.163	.914	.240	.290	.530	.019	.290	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c3	Pearson Correlation	.155	.174	1	.223	.262	-.044	.368 [*]	.318 [*]	.281	.029	1.000 ^{**}	.368 [*]	.155	1.000 ^{**}	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.345	.290		.172	.107	.788	.021	.048	.083	.860	.000	.021	.345	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c4	Pearson Correlation	.220	.121	.223	1	.209	.376 [*]	.114	.378 [*]	.538 ^{**}	.182	.223	.114	.220	.223	.534 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.179	.462	.172		.202	.018	.490	.018	.000	.267	.172	.490	.179	.172	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c5	Pearson Correlation	.283	.479 ^{**}	.262	.209	1	.232	.193	-.039	.069	.105	.262	.193	.283	.262	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.081	.002	.107	.202		.156	.238	.815	.674	.523	.107	.238	.081	.107	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c6	Pearson Correlation	.272	.232	-.044	.376 [*]	.232	1	-.023	.306	.316 [*]	.449 ^{**}	-.044	-.023	.272	-.044	.434 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.094	.156	.788	.018	.156		.891	.058	.050	.004	.788	.891	.094	.788	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c7	Pearson Correlation	.025	.104	.368 [*]	.114	.193	-.023	1	.198	.284	.243	.368 [*]	1.000 ^{**}	.025	.368 [*]	.541 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.880	.530	.021	.490	.238	.891		.227	.080	.136	.021	.000	.880	.021	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c8	Pearson Correlation	.198	.228	.318	.378 [*]	-.039	.306	.198	1	.334	.291	.318	.198	.198	.318	.541 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.227	.163	.048	.018	.815	.058	.227		.038	.072	.048	.227	.227	.048	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c9	Pearson Correlation	.073	-.018	.281	.538 ^{**}	.069	.316 [*]	.284	.334	1	.232	.281	.284	.073	.281	.513 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.659	.914	.083	.000	.674	.050	.080	.038		.156	.083	.080	.659	.083	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c10	Pearson Correlation	.349 [*]	.193	.029	.182	.105	.449 ^{**}	.243	.291	.232	1	.029	.243	.349 [*]	.029	.480 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.030	.240	.860	.267	.523	.004	.136	.072	.156		.860	.136	.030	.860	.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c11	Pearson Correlation	.155	.174	1.000 ^{**}	.223	.262	-.044	.368 [*]	.318 [*]	.281	.029	1	.368 [*]	.155	1.000 ^{**}	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.345	.290	.000	.172	.107	.788	.021	.048	.083	.860	.000	.021	.345	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c12	Pearson Correlation	.025	.104	.368 [*]	.114	.193	-.023	1.000 ^{**}	.198	.284	.243	.368 [*]	1	.025	.368 [*]	.541 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.880	.530	.021	.490	.238	.891	.000	.227	.080	.136	.021		.880	.021	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c13	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.373 [*]	.155	.220	.283	.272	.025	.198	.073	.349 [*]	.155	.025	1	.155	.554 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.345	.179	.081	.094	.880	.227	.659	.030	.345	.880		.345	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
c14	Pearson Correlation	.155	.174	1.000 ^{**}	.223	.262	-.044	.368 [*]	.318 [*]	.281	.029	1.000 ^{**}	.368 [*]	.155	1	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.345	.290	.000	.172	.107	.788	.021	.048	.083	.860	.000	.021	.345		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
total	Pearson Correlation	.554 ^{**}	.503 ^{**}	.675 ^{**}	.534 ^{**}	.514 ^{**}	.434 ^{**}	.541 ^{**}	.541 ^{**}	.513 ^{**}	.480 ^{**}	.675 ^{**}	.541 ^{**}	.554 ^{**}	.675 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Pengalaman Kerja (X_1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	6

Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X_2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	10

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	14

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	63.4872	3.97937	39
x1	26.9487	1.91873	39
x2	44.4359	2.72218	39

Correlations

		y	x1	x2
Pearson Correlation	y	1.000	.734	.823
	x1	.734	1.000	.710
	x2	.823	.710	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.000	.000
	x1	.000	.	.000
	x2	.000	.000	.
N	y	39	39	39
	x1	39	39	39
	x2	39	39	39

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.850 ^a	.722	.707	2.15395	.722	46.850	2	36	.000	1.852

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.722	2	217.361	46.850	.000 ^b
	Residual	167.022	36	4.639		
	Total	601.744	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.078	5.843		1.211	.234					
x1	.627	.259	.302	2.425	.020	.734	.375	.213	.496	2.015
x2	.889	.182	.608	4.880	.000	.823	.631	.429	.496	2.015

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

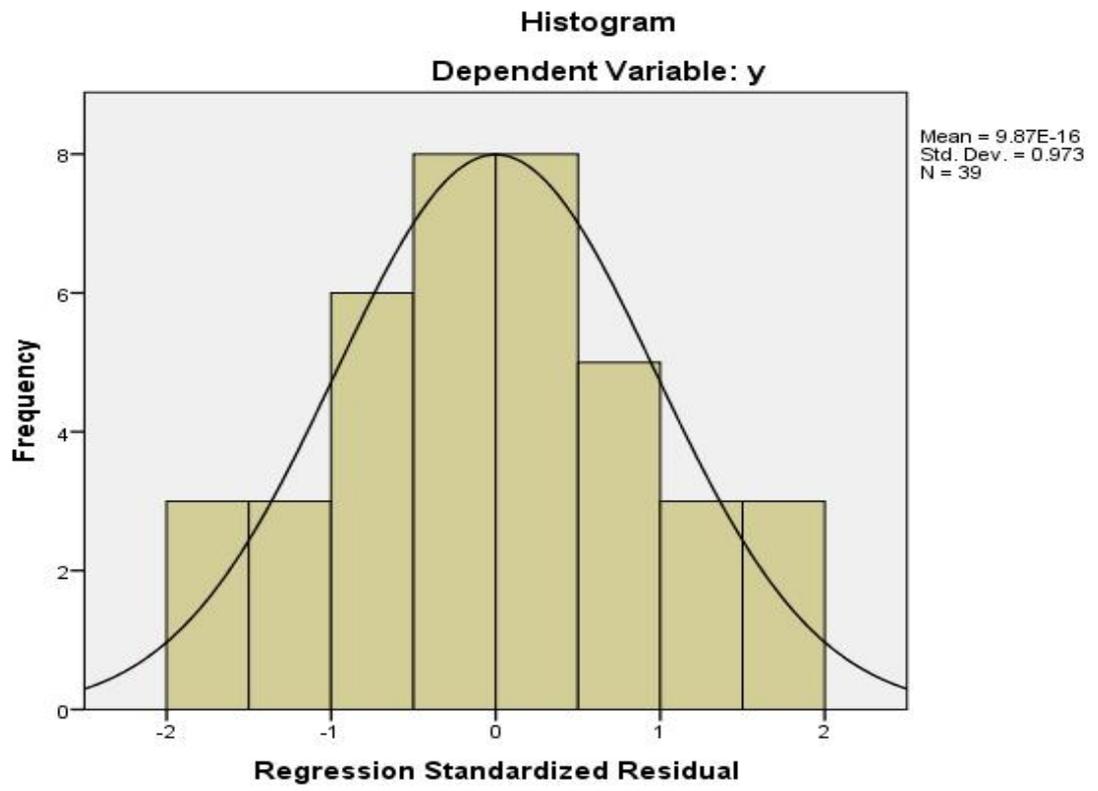
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	34.361	.84	.33	.03
	3	.001	50.636	.16	.67	.97

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

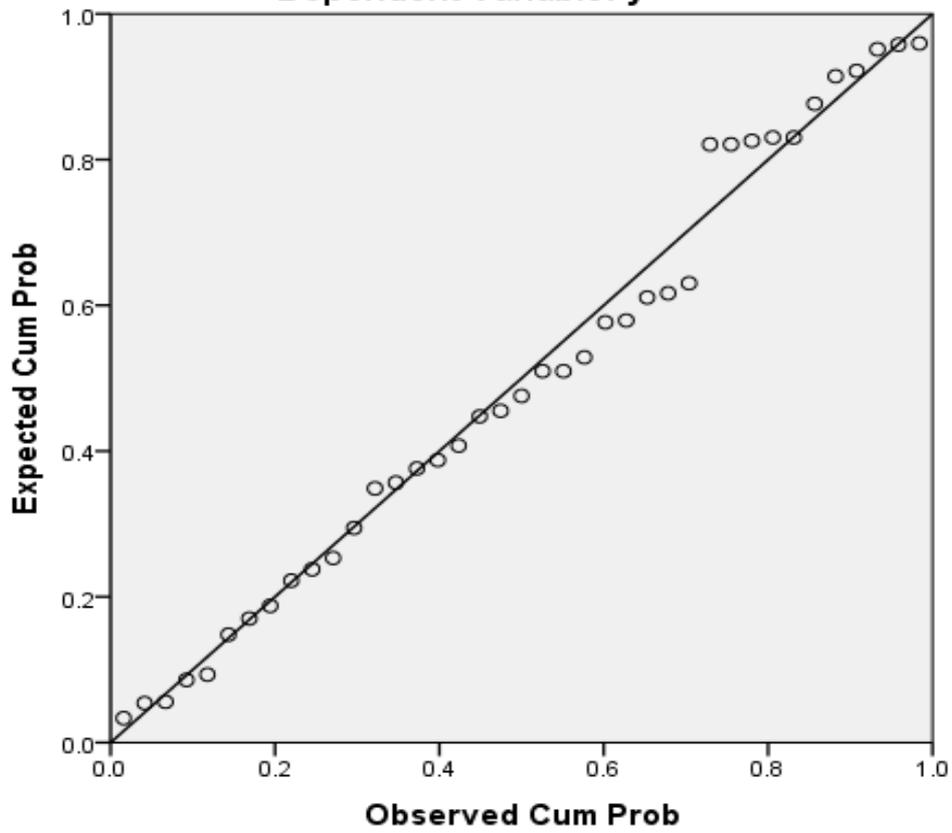
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.4316	69.4587	63.4872	3.38231	39
Std. Predicted Value	-1.790	1.766	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.356	.845	.579	.149	39
Adjusted Predicted Value	57.6630	69.8780	63.5083	3.37515	39
Residual	-3.94781	3.75754	.00000	2.09650	39
Std. Residual	-1.833	1.744	.000	.973	39
Stud. Residual	-1.952	1.797	-.005	1.014	39
Deleted Residual	-4.47988	4.02897	-.02109	2.27848	39
Stud. Deleted Residual	-2.036	1.857	-.004	1.033	39
Mahal. Distance	.065	4.881	1.949	1.445	39
Cook's Distance	.000	.171	.029	.041	39
Centered Leverage Value	.002	.128	.051	.038	39

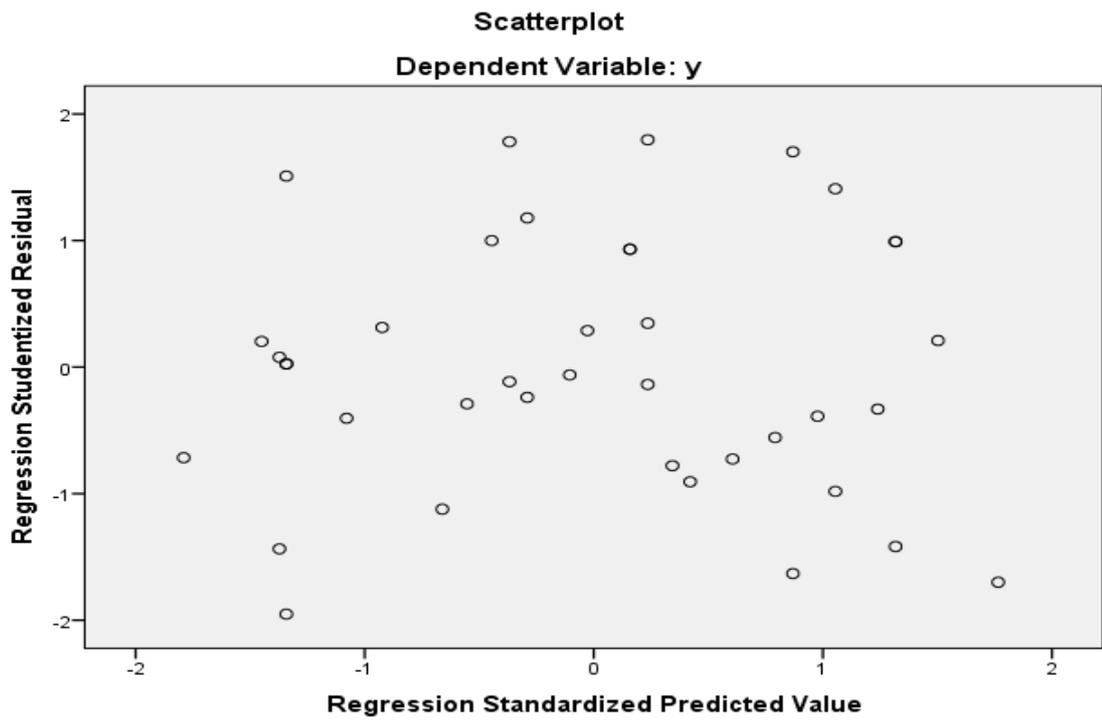
a. Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y





Variabel Pengalaman Kerja (X₁)

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	total
a1 Pearson Correlation	1	.291	.475**	.137	.205	-.125	.576**
Sig. (2-tailed)		.072	.002	.407	.211	.447	.000
N	39	39	39	39	39	39	39
a2 Pearson Correlation	.291	1	.170	.592**	.162	.151	.651**
Sig. (2-tailed)	.072		.301	.000	.325	.360	.000
N	39	39	39	39	39	39	39
a3 Pearson Correlation	.475**	.170	1	.189	.171	.303	.671**
Sig. (2-tailed)	.002	.301		.250	.297	.061	.000
N	39	39	39	39	39	39	39
a4 Pearson Correlation	.137	.592**	.189	1	.056	.150	.577**
Sig. (2-tailed)	.407	.000	.250		.735	.363	.000
N	39	39	39	39	39	39	39
a5 Pearson Correlation	.205	.162	.171	.056	1	.215	.525**
Sig. (2-tailed)	.211	.325	.297	.735		.188	.001
N	39	39	39	39	39	39	39
a6 Pearson Correlation	-.125	.151	.303	.150	.215	1	.502**
Sig. (2-tailed)	.447	.360	.061	.363	.188		.001
N	39	39	39	39	39	39	39
total Pearson Correlation	.576**	.651**	.671**	.577**	.525**	.502**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	
N	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X₂)

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	total
b1	Pearson Correlation	1	-.134	.592**	-.029	-.039	.074	.098	-.080	-.010	.270	.319*
	Sig. (2-tailed)		.417	.000	.860	.814	.653	.553	.629	.952	.096	.048
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b2	Pearson Correlation	-.134	1	-.027	.068	.223	.162	.176	.185	.434**	.151	.448**
	Sig. (2-tailed)	.417		.873	.683	.171	.325	.284	.259	.006	.359	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b3	Pearson Correlation	.592**	-.027	1	.076	.162	.282	.114	.303	.114	.385*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.873		.644	.325	.082	.489	.061	.489	.016	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b4	Pearson Correlation	-.029	.068	.076	1	.350*	.179	.304	.303	.114	.281	.510**
	Sig. (2-tailed)	.860	.683	.644		.029	.276	.060	.061	.489	.083	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b5	Pearson Correlation	-.039	.223	.162	.350*	1	.256	.176	.357*	.080	.246	.553**
	Sig. (2-tailed)	.814	.171	.325	.029		.116	.284	.026	.630	.132	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b6	Pearson Correlation	.074	.162	.282	.179	.256	1	.019	.490**	.307	.178	.567**
	Sig. (2-tailed)	.653	.325	.082	.276	.116		.907	.002	.057	.279	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b7	Pearson Correlation	.098	.176	.114	.304	.176	.019	1	.226	.201	.002	.459**
	Sig. (2-tailed)	.553	.284	.489	.060	.284	.907		.166	.219	.988	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b8	Pearson Correlation	-.080	.185	.303	.303	.357*	.490**	.226	1	.312	.298	.665**
	Sig. (2-tailed)	.629	.259	.061	.061	.026	.002	.166		.053	.066	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b9	Pearson Correlation	-.010	.434**	.114	.114	.080	.307	.201	.312	1	.087	.520**
	Sig. (2-tailed)	.952	.006	.489	.489	.630	.057	.219	.053		.596	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
b10	Pearson Correlation	.270	.151	.385*	.281	.246	.178	.002	.298	.087	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.096	.359	.016	.083	.132	.279	.988	.066	.596		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
total	Pearson Correlation	.319*	.448**	.567**	.510**	.553**	.567**	.459**	.665**	.520**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.004	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.001	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Pearson Correlation	.155	.174	1.000**	.223	.262	-.044	.368*	.318*	.281
	Sig. (2-tailed)	.345	.290	.000	.172	.107	.788	.021	.048	.083
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
il	Pearson Correlation	.554**	.503**	.675**	.534**	.514**	.434**	.541**	.541**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

orrelation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengalaman Kerja (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	6

Variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	10

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	14

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	63.4872	3.97937	39
x1	26.9487	1.91873	39
x2	44.4359	2.72218	39

Correlations

		y	x1	x2
Pearson Correlation	y	1.000	.734	.823
	x1	.734	1.000	.710
	x2	.823	.710	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.000	.000
	x1	.000	.	.000
	x2	.000	.000	.
N	y	39	39	39
	x1	39	39	39
	x2	39	39	39

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.850 ^a	.722	.707	2.15395	.722	46.850	2	36	.000	1.852

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.722	2	217.361	46.850	.000 ^b
	Residual	167.022	36	4.639		
	Total	601.744	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7.078	5.843				1.211	.234		
x1	.627	.259	.302	2.425	.020	.734	.375	.213	.496	2.015
x2	.889	.182	.608	4.880	.000	.823	.631	.429	.496	2.015

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	34.361	.84	.33	.03
	3	.001	50.636	.16	.67	.97

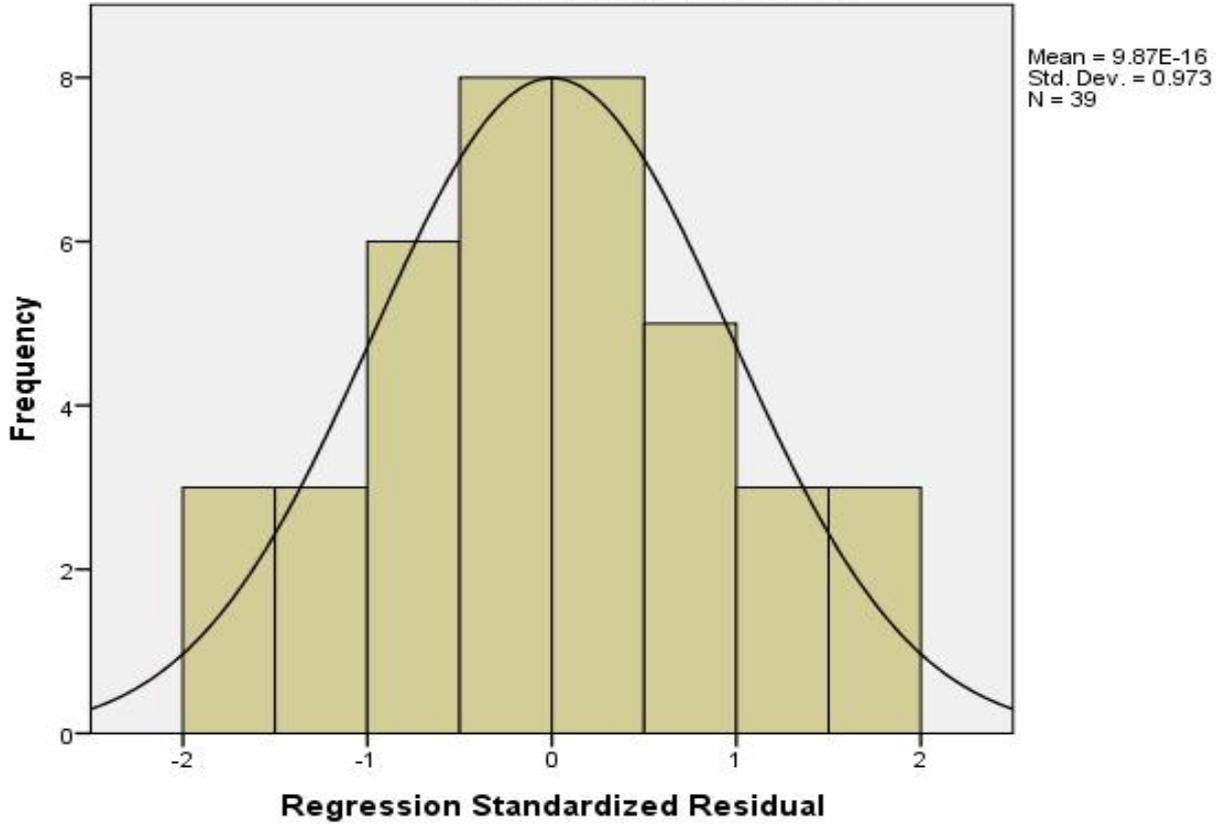
a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.4316	69.4587	63.4872	3.38231	39
Std. Predicted Value	-1.790	1.766	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.356	.845	.579	.149	39
Adjusted Predicted Value	57.6630	69.8780	63.5083	3.37515	39
Residual	-3.94781	3.75754	.00000	2.09650	39
Std. Residual	-1.833	1.744	.000	.973	39
Stud. Residual	-1.952	1.797	-.005	1.014	39
Deleted Residual	-4.47988	4.02897	-.02109	2.27848	39
Stud. Deleted Residual	-2.036	1.857	-.004	1.033	39
Mahal. Distance	.065	4.881	1.949	1.445	39
Cook's Distance	.000	.171	.029	.041	39
Centered Leverage Value	.002	.128	.051	.038	39

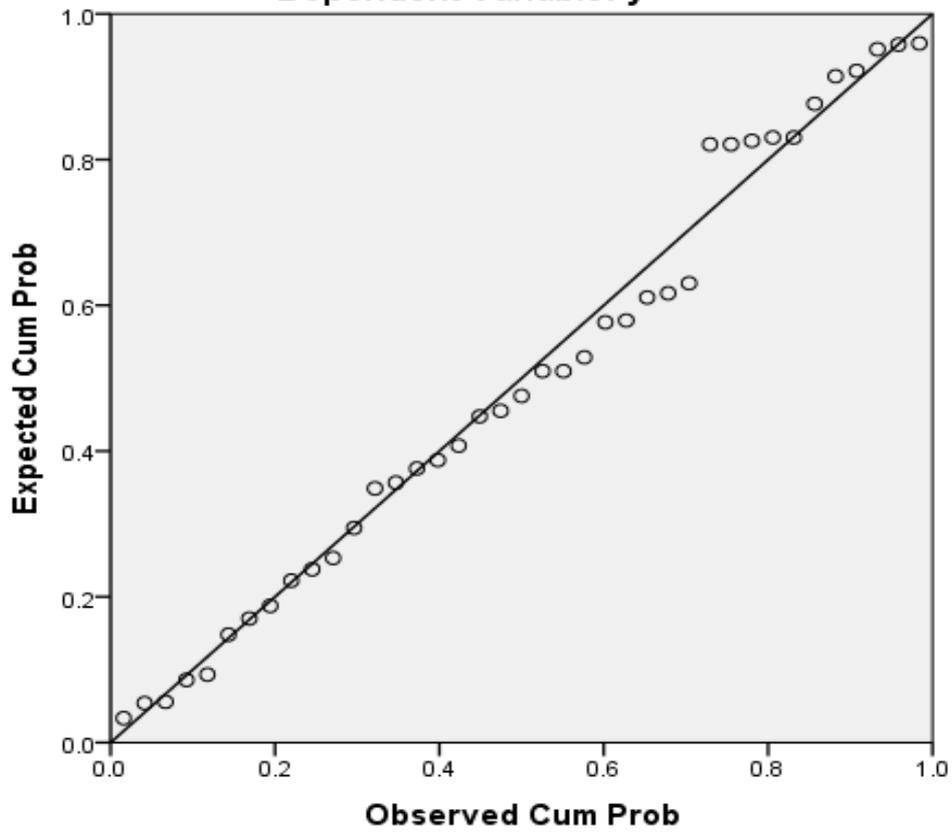
a. Dependent Variable: y

Histogram
Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y



Scatterplot

Dependent Variable: y

