

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

NOVI WIDYA
NPM. 1305160037



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Novi Widya (1305160037) Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara

Pengukuran Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara. Ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci :Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalwat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Yusnur Faizal dan Ibunda Khairani yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini yang ikut memberikan motivasinya dalam perjuangan sang penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E,M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripudin, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Ap., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
10. Kepada teman-teman yang telah memberi motivasi sehingga terselesaikannya skripsi ini .

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin
Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2017

penulis

NOVI WIDYA
1305160037

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7

BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Manfaat Penilaian Kinerja	9
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Pelatihan.....	14
a. Pengertian Pelatihan	14
b. Tujuan Pelatihan.....	15
c. Faktor yang mempengaruhi Pelatihan	16
d. Indikator Pelatihan	17
3. Pengalaman	18
a. Pengertian Pengalaman.....	18
b. Manfaat Pengalaman	19
c. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman.....	19
d. Indikator Pengalaman.....	20

B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Defenisi Operasional	23
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi Dan Sampel.....	28
E. Tenik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Data Responden	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
3. Uji Hipotesis.....	49
B. Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Pengalaman Kerja	3
Tabel III.1	Jadwal Penelitian	27
Tabel III.5	Skala Likert	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja	21
Gambar II.2	Hubungan Pengalaman Terhadap Kinerja.....	21
Gambar II.3	Hubungan Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral yang paling menonjol dalam pengelolaan administrasi publik dimanapun. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik

Menurut Hasibuan (2005: 3), Pegawai adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Upaya pengembangan aparatur berbasis kompetensi pada hakekatnya merupakan amanah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya PNS yang berdaya guna dan berhasil guna

dan diperlukan peningkatan mutu dan profesionalisme. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No. 9 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan serta penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Program Pembangunan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2014 akan menjadi tahun pertama dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2014-2019 dengan nama program "Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur", bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas Aparatur Pemerintah Daerah yang terbebas dari unsur KKN, bekerja dalam tatanan sistem kerja yang berorientasi kepada kinerja yang efisien.

DIKLAT STRUKTURAL	ESELON										JML
	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	IV.A	IV.B	V.A	V.B	
Jumlah Pegawai	0	0	0	3	8	24	5	14	20	0	74
Prajabatan	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
Sespen I	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Sespanas	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Sepada	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
Adum	0	0	0	0	1	1	3	1	1	0	7
Diklatpim Tk. IV	0	0	0	0	0	1	1	3	2	0	7
Diklatpim Tk. III	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	5
Diklatpim Tk. II	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Diklatpim Tk. I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adumla	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	4
Spama	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	3

Sumber : Badan Pendidikan dan Pelatihan Provsu (2016)

Dari data diatas maka dapat dilihat bahwa dari 74 Pegawai Negeri Sipil yang ada di Provinsi Sumatera Utara hanya 37 atau sekitar 50 % yang mengikuti program pelatihan hal tersebut terjadi karena aktivitas yang dilakukan PNS selama pendidikan dan pelatihan hanya bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap tata tertib peserta diklat tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal.

Meskipun upaya-upaya diklat telah dilaksanakan, namun hal ini belum memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena banyak yang menganggap setelah mengikuti diklat ternyata tidak selalu berdampak kepada jabatan maupun risiko mereka di lingkungan organisasinya. Hal ini disebabkan kurangnya pemerataan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, salah satu hambatannya karena kurangnya anggaran, materi diklat yang diadakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga untuk melaksanakan pekerjaannya, pegawai menjadi sulit untuk mengimplementasikan hasil pelatihan yang didapatkannya.

Tabel I.1
Komposisi Pengalaman Kerja PNS di Perusahaan Lain

No	Masa Kerja di Perusahaan lain	Jumlah PNS yang sebelumnya bekerja di perusahaan lain
1	3-4 tahun	1
2	1-2 tahun	9
3	0-1 tahun	16
4	Tidak Pernah	48
Total		74

Sumber : Badan Pendidikan dan Pelatihan Provsu (2016)

Dari data diatas maka dapat dilihat bahwa PNS yang berpengalaman bekerja di perusahaan lain sebelum menjadi PNS sangat rendah dibandingkan yang tidak memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain, hal ini akan mengakibatkan seorang PNS yang tidak memiliki pengalaman kerja akan

kesulitan dalam bekerja atau kesulitan dalam berkoordinasi dengan PNS lainnya yang ada di instansi.

Berdasarkan observasi sementara, beberapa permasalahan lain yaitu dari komponen sarana yang tampak antara lain fasilitas-fasilitas belajar yang belum memadai, baik itu sarana maupun prasarana. Saran dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan Diklat berlangsung masih jauh dari kriteria, seperti yang telah dijelaskan oleh Peraturan Kepala Lembaga administrasi Negara No.4 Tahun 2007. Sehingga kegiatan Diklat berjalan kurang efektif.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2013: 67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada hasil observasi penelitian yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Terdapat beberapa defenisi, yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari pengawasan, kecakapan, dan persepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industry, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil

yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pengukuran Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Ismail Nawawi, 2013:233).

Pendidikan, seperti sifat sarasannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Sebagai proses transformasi budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke generasi yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik.

Menurut Rivai (2004:227) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja, pengalaman juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Hasil penelitian Yogyakarta (2007), dengan judul “Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Pendidikan Pelatihan Jabatan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diadakan sangat besar pengaruhnya, karena dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang 68,2% dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Kota Semarang tersebut. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Bagi PNS Pemerintah Kota Semarang. Akses : Jurnal penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Rendahnya PNS yang masih diberikan program pelatihan oleh pemerintah daerah
2. Aktivitas yang dilakukan PNS selama pendidikan dan pelatihan hanya bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap tata tertib peserta diklat tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal.
3. Masih kurangnya pemerataan pegawai untuk mengikuti program pendidikan ataupun diklat.
4. Masih ada pegawai yang kurang pengalaman kerja sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil bahasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada masalah pendidikan dengan menggunakan pelatihan dan pengalaman yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah pelatihan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

Sumatera Utara.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang pelatihan, pengalaman dan kinerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk memajukan pemerintahan daerah.
- c. Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja

Pemahaman tentang kinerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari kinerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013: 67).

Menurut Sutrisno (2010: 170) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab”.

Selanjutnya Ismail Nawawi (2013: 212) mengatakan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat kinerja menurut Sutrisno (2012 : 152) yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksa`nakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

Menurut Hasibuan (2008 : 95) adapun manfaat kinerja adalah:

1. Kesetiaan

Kesetiaan pegawai kepada pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kinerja

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjiannya, baik untuk dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawainya dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatifitas

Kemampuan pegawainya dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk beradaptasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan lebih efektif.

7. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat,

dihormati, berwibawa, dan berpengalaman kerja orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2013: 67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation*, *Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1) Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor kepuasan

Pengalaman kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Pengalaman kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan Cardoso Gomes (2005: 100), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah :

1) *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Kinerja, dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

d. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2010: 180), menyebutkan bahwa indikator Kinerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas kerja

Indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan

Dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4. Sikap

Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memimpin para pegawainya untuk meningkatkan Kinerjanya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Mathis (2002 : 5) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas “.

Menurut Oemar Humalik (2001:10) “Pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Veithzal Rivai (2004:227) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari kajian beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk

meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dan demikian juga bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis simpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

b. Tujuan Pendidikan Formal

Menurut P.Siagian dalam Irham Fahmi (2013:72) mengemukakan serangkaian tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Keefektifan/validitas Pelatihan.
- 2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.
- 3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.
- 4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Berikut penjelasan dari tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Keefektifan/validitas Pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

- 2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.

Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.* Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya

kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:

- a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
- b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- c) menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan

disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.

- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
 - f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.
- 2) Pelatih (instruktur)

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi

tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

4) Materi program (bahan)Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) MetodePelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

d. Indikator Pelatihan

Menurut Handoko (2009: 297) indikator pendidikan adalah :

- 1) Tingkat reaksi, yaitu meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan sebagainya terhadap proses dan isi pelatihan.
- 2) Tingkat Belajar, yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap peserta pelatihan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- 3) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu perubahan pada tingkah laku kerja para peserta setelah pelatihan.
- 4) Tingkat organisasi, yaitu efek pelatihan terhadap organisasi.
- 5) Nilai akhir, yaitu manfaat yang didapat dari pelatihan terutama untuk organisasi , tetapi juga individu.

3. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Menurut Sutjiono, (2005: 45) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi (2005: 30) mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Menurut Foster (2007: 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugastugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Syukur (2006: 74) Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

b. Manfaat Pengalaman

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2005: 95) faktor-faktor tersebut adalah:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman

Menurut Handoko (2009: 363) indikator pengalaman adalah sebagai berikut sebagai berikut :

1) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) Tingkat pengetahuan.

Pengetahuan merujuk 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.

3) Keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk 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 merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

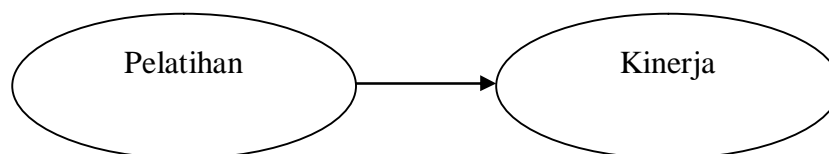
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Petra (2006: 54). Dengan memberikan pelatihan seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Dari penjelasan diatas dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan.



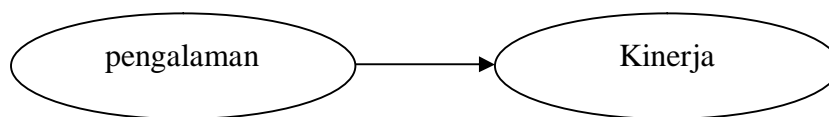
Gambar II.1
Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja

Suyanto (2009: 65) Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, pengalaman kerja, usia dan tingkat pendidikan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil penelitian Yoga Arsyenda (2013) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil

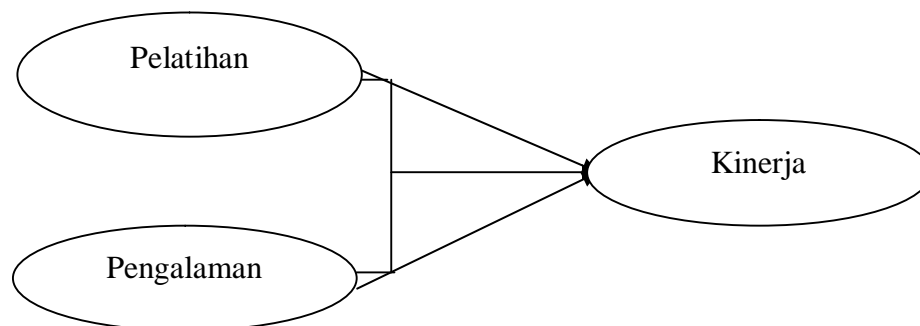
tersebut juga dapat diketahui bahwa pengalaman lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.



Gambar II.1
Hubungan Pengalaman Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Kinerja

Menurut Mangkuprawira dalam Gunawan (2004:1), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara lain tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, pengalaman, kesehatan, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial. Sehingga tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, Sugiyono (2005: 11) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun defenisi operasional dari skripsi ini adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Mangkunegara (2011: 75), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

a) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan

a) Tingkat reaksi, yaitu meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan sebagainya terhadap proses dan isi pelatihan.

b) Tingkat Belajar, yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap peserta pelatihan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.

- c) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu perubahan pada tingkah laku kerja para peserta setelah pelatihan.
- d) Tingkat organisasi, yaitu efek pelatihan terhadap organisasi.
- e) Nilai akhir, yaitu manfaat yang didapat dari pelatihan terutama untuk organisasi, tetapi juga individu.

3. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja. Menurut Handoko (2009:363) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut sebagai berikut :

Menurut Handoko (2009: 363) indikator pengalaman adalah sebagai berikut sebagai berikut :

- 1) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

- 2) Tingkat pengetahuan.

Pengetahuan merujuk 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.

3) Keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk 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 merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Utara Jalan Ngalengko Nomor 1 Medan

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai bulan September 2017

Tabel III – 1 : Pelaksanaan Penelitian

NO	Kegiatan	2016	2017								
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept
1	Pengajuan Judul	■									
2	Survey Awal	■									
3	Bimbingan Proposal		■								
4	Seminar			■							
5	Revisi Proposal			■							
6	Penelitian			■							
7	Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang										■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 116), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan pegawai tetap populasi yaitu 74 pegawai yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

2. Sampel

Arikunto (2009:51) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai 74 responden yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 2 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008: 132)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2009: 248)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0.05) = valid dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid).

Tabel III.3
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,884	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,527	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,736	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,884	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,787	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,787	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,884	0,333	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,787	0,333	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.3 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,884 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel III.4
Tabel Uji Validitas Pengalaman

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,598	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,683	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,608	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,420	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,642	0,333	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,544	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,753	0,333	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,753 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.5
Tabel Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,696	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,561	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,507	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,649	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,421	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,609	0,333	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,423	0,333	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 1 dengan skor total 0,696 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

b. Reliabilitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel

berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Umar, 2011: 170)

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005:42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan	,906	8
Pengalaman	,719	7
Kinerja	,792	7

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y	=	Kinerja
a	=	konstanta persamaan regresi
b_1, b_2	=	koefisien regresi
x_1	=	Pelatihan
x_2	=	Pengalaman
e	=	Error

(Sugiyono, 2013: 298)

2. 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, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), 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 heterokedastisita

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2009: 212)

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- Bila t hitung > t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2009: 212)

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

(Sugiyono, 2009: 212)

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 74 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	21 orang	78%
	Jumlah	74 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 21 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	6 orang	55%
	Jumlah	74 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	23 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	74 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelangan bahwa karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik

pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Variabel Pelatihan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Pelatihan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	74	100
2	4	11	16	46	12	34	3	9	0	0	74	100
3	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	74	100
4	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	74	100
5	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	74	100
6	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	74	100
7	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	74	100
8	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	74	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan, responden menjawab setuju 46%.
- 2) Jawaban responden tentang pelatihan yang diberikan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan, responden menjawab sangat setuju 46%.
- 3) Jawaban responden tentang dengan mengikuti pelatihan, saudara/i dapat meningkatkan prestasi kerja responden menjawab setuju 40%.

- 4) Jawaban responden tentang materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja, responden menjawab setuju 46%.
- 5) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan instansi sesuai dengan lingkungan kerja, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 6) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan tingkat prestasi kerja saya meningkat, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang peningkatan loyalitas dan komitmen peserta terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, responden menjawab setuju 46%.
- 8) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan sikap dan keahlian mengalami perubahan dan pengetahuan, responden menjawab kurang setuju 40%.

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Pengalaman

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11	19	54	8	23	2	6	2	6	74	100
2	6	17	21	60	4	11	4	11	0	0	74	100
3	8	23	19	54	8	23	0	0	0	0	74	100
4	3	9	21	60	10	29	1	3	0	0	74	100
5	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	74	100
6	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	74	100
7	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	74	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, responden menjawab setuju 54%.

- 2) Jawaban responden tentang saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju 60%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja responden menjawab setuju 54%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan., responden menjawab setuju 60%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, responden menjawab setuju 46%.
- 6) Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas., responden menjawab setuju 40%.

c. Variabel Kinerja

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	74	100
2	15	43	17	49	1	3	2	6	0	0	74	100
3	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	74	100
4	5	14	20	57	8	23	2	6	0	0	74	100
5	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0	74	100
6	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	74	100
7	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	74	100

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden anda bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 57%.
- 2) Jawaban responden tentang Anda bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan anda, responden menjawab sangat setuju 49%.
- 3) Jawaban responden tentang Anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati responden menjawab setuju 71%.
- 4) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 57%.
- 5) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 43%.

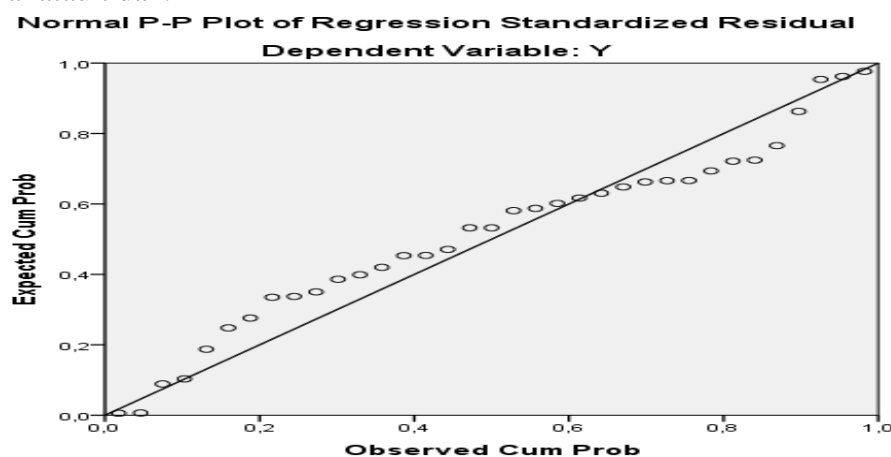
- 6) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang Bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan yang anda kerjakan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan, responden menjawab sangat setuju 40%.

3. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,683	3,173		4,942	,000		
	X1	,113	,123	,196	4,919	,000	,472	2,120
	X2	,374	,179	,399	4,867	,000	,472	2,120

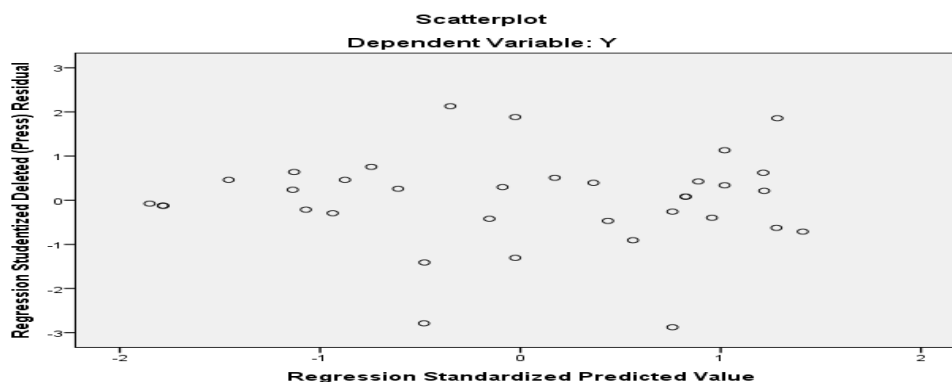
a. Dependent Variable: Y

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pelatihan dan pengalaman kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.10
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,683	3,173		4,942	,000		
	X1	,113	,123	,196	4,919	,000	,472	2,120
	X2	,374	,179	,399	4,867	,000	,472	2,120

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,683 + 0,113X_1 + 0,374X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 15,683 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan pengalaman kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 15,683.
2. 0,113 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 11,3%
3. 0,374 menunjukkan bahwa apabila variabel pengalaman kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 33,5%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 = \text{diterima}$, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,683	3,173		4,942	,000
	X1	,113	,123	,196	4,919	,000
	X2	,374	,179	,399	4,867	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah $74 = 74-2=33$ adalah 2,03

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig} 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1

diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja.

c. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.12
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,290	2	50,145	10,232	,000 ^b
	Residual	221,881	32	6,934		
	Total	322,171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

d. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937(a)	,911	,825	2,63321

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.825 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja sebesar 82,5% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

Pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa pelatihan yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan pelatihan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya pelatihan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengalaman kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 (Sig 0.008 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Pengalaman kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, pengalaman kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), pengalaman kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu pengalaman kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Pelatihan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pelatihan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain pelatihan, pengalaman kerja juga memberikan peran penting terhadap

kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja.

Pelatihan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawasan bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Pelatihan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja, pengalaman kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu pengalaman kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan pengalaman kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin Instansi meningkatkan program pelatihan bagi pegawai guna meningkatkan kinerja karyawan yang baik
2. Pengalaman kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara perlu diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai memiliki pengalaman.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel diluar penelitian dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. (2012). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS
- Edy Sutrisno. (2013). *Gaya kepemimpinan*. Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi. (2013). *Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslan Banni. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero). Semarang
- M. Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Kencana
- Oemar Hamalik. (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.Sri. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Yoga Arsyenda (2013) Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.