

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN RAYON
MEDAN SELATAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : FAHMI ABDUL LATIF
NPM : 1505160947
Program Studi : MANAJEMEN

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

MEDAN

2019



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FAHMI ABDUL LATIF
N P M : 1505160947
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN RAYON MEDAN SELATAN
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.)

Penguji II


(ERI YANTI NST, S.E., M.Ec.)

Pembimbing


(ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FAHMI ABDUL LATIF
N P M : 1505160947
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN RAYON
MEDAN SELATAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



ASRIZAL EFENDY NST, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FAHMI ABDUL LATIF
NPM : 1505160947
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



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. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FAHMI ABDUL LATIF
 NPM : 1505160947
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PLN RAYON
 MEDAN SELATAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
28/03 - 19	- Struktur penulisan - Identifikasi: dipertajam - Latar belakang masalah dipertajam - Teori Struktur di bab II		
26/03 - 15	- Hasil analisis data dipelut di bab II reamulikan - Buat validasi dan reabilitas - Perkuat uji asumsi klasikal		
23/03 - 15	- Pembahasan dituliskan ketungjangan dipertajam lagi dipertajam antara hubun X ₁ , X ₂ dan Y		
27/03 - 19	- Kesimpulan dipertajam: dituliskan dan isi pembahasan dan analisis data - Entan di bab akhir		
29/03 - 15	- ACC / Ebsai dibulung / konp utuh pengalokan		

Pembimbing Skripsi

ASRIZAL EFENDY NST, SE, M.Si

Medan, Maret 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

ABSTRAK

FAHMI ABDUL LATIF, 1505160947. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan.

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan yang berjumlah 33 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (quesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Kesimpulan pelitian ini adalah bahwa pengalaman secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan. Secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan”**.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik dukungan moril maupun materiil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat.

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik.
2. Kepada yang teristimewa buat Ayahanda Abdul Latif Zubaidi dan Ibunda Ulfia yang telah membantu penulisan baik bantuan moral maupun materi serta jerih payah mengasuh dan mendidik, kasih sayang, do'a restu, nasehat dan pengorbanan yang tidak ternilai dan sangat besar dukungan, curahan kasih sayang yang melimpah dari

mulai Ananda lahir hingga sampai detik ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

3. Bapak Dr.H.Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, HSB, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Asrizal Efendy NST, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya.
7. Seluruh teman teman yang memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.

Dengan demikian penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan wawasan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan, semoga laporan skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih. *Assalamualaikum wr.wb.*

Medan, Januari 2019

Penulis

Fahmi Abdul Latif

1505160947

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja karyawan	7
a. Pengertian Kinerja karyawan	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan.....	7
c. Tujuan Kinerja karyawan.....	11
d. Indikator Kinerja karyawan.....	13
2. Pengalaman Kerja.....	13
a. Pengertian Pengalaman Kerja	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	14

c. Manfaat Pengalaman Kerja.....	15
d. Indikator Pengalaman Kerja.....	15
3. Pelatihan Kerja.....	16
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan kerja	16
c. Manfaat Pelatihan Kerja.....	18
d. Indikator Pelatihan Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional Variabel	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. HASIL PENELITIAN.....	36
1. Deskripsi Data.....	36
2. Karakteristik Responden.....	36
3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
4. Analisis Data	45
B. PEMBAHASAN	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 57

A. Kesimpulan..... 57

B. Saran..... 58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan ...	21
Gambar II.2. Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	22
Gambar II.3. Paradigma Penelitian.....	23
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	33
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	34
Gambar IV.1. Grafik Histogram.....	46
Gambar IV.2. Penelitian Menggunakan P-Plot.....	46
Gambar IV.3. Uji Heterokedastisitas.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Indikator Kinerja karyawan.....	24
Tabel III-2. Indikator Pengalaman Kerja	25
Tabel III-3. Indikator Pelatihan Kerja	25
Tabel III-4. Jadwal Penelitian	26
Tabel III-5. Skala Likert	28
Tabel IV-1. Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel IV-6. Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja(X_1).....	39
Tabel IV-7. Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X_2)	41
Tabel IV-8. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	43
Tabel IV-9. Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel IV-10. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV-11. Uji Parsial.....	50
Tabel IV-12. Uji Simultan	51
Tabel IV-13. Koefisien Determinasi	52
Tabel IV-14. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah salah satu jenis industri jasa yang mematuhi peraturan bisnis dengan berbagai peran dan fungsi manajerialnya. Perusahaan adalah tempat dilaksanakannya proses produksi. Perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan suatu produk. Perusahaan haruslah mempunyai tujuan yang jelas, tujuan yang dimaksud adalah laba yang ingin dicapainya. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik dalam perencanaan, pengorganisasian, serta dalam pengambilan keputusan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan tugas dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan pelatihan sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang terlatih dan handal guna menghasilkan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa di pastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian kinerja haruslah menentukan kebutuhan karyawan yang tepat, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001).

Seperti yang terjadi pada PT. PLN Rayon Medan Selatan, faktor disiplin dianggap masih kurang, karena masih adanya karyawan yang datang terlambat ketika masuk kerja, serta masih adanya karyawan yang bekerja dibawah standart perusahaan, yang berakibat pada karyawan kurang produktif dalam bekerja, yang ditandai dengan sifat karyawan yang malas dalam bekerja, tergesa-gesa dalam bekerja, ada pula yang terlalu banyak istirahat dalam bekerja, serta masih ada karyawan yang telat dalam melaksanakan tugas dan masih ada karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja sehingga kurang bekerja sama.

selain itu pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja, dimana di PT. PLN Rayon Medan Selatan masih memiliki masalah pada kurangnya pengalaman karyawan, Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Ahmad nur rofi, 1:2012) .

Sehingga masih adanya karyawan yang bekerja dengan keragu-raguan atau tidak lancar, selain itu masih ada karyawan yang kurang kepercayaan dirinya, serta kurang tanggap dalam menerka tanda-tanda masalah akan datang, sehingga

nantinya akan panik dalam bekerja. sebagai seorang karyawan sudah dibekali pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama bekerja akan memudahkan bagi perusahaan untuk melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga di lihat dari pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu.

Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja karena merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Nel Arianty, 2016:120).

Seperti yang terjadi pada PT. PLN Rayon Medan Selatan, masih kurangnya pelatihan terhadap karyawan, sehingga mengakibatkan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan karena kurang terlatih dalam bekerja, terutama karyawan muda yang baru bekerja. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang benar-benar terlatih sehingga perusahaan dapat menentukan karyawan mana yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dengan yang masih banyak melakukan kesalahan atau belum terlatih.

Berhubungan dengan kinerja karyawan merupakan masalah yang timbul pada kalangan karyawan yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang karyawan harus tau bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat diukur dan telah dicapai karyawan. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai karyawan dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem terstruktur dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan sumber daya manusia dan dapat memberikan umpan balik perusahaan tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan. Judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. PLN Rayon Medan Selatan, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pelatihan terhadap petugas sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan

2. Masih kurangnya pengalaman kerja sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan
3. Masih kurangnya Pengalaman dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya perkembangan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan ?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan ?
- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan ?
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan ?
- c. Untuk mengetahui manakah diantara pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan ?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang di peroleh dalam perkuliahan pada kenyataan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Menurut Miner (1990) dan Sutrisno (2010) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Kasmir (2018 : 274), yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan

memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang telah dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong

untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga budaya organisasi dapat diterapkan diorganisas tersebut.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat merupakan waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu, tepat masuk ketika selesai beristirahat, dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

c. Tujuan Kinerja

Ada beberapa tujuan Penilaian kinerja dalam (Kasmir, 2018 : 197) yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk Memperbaiki kualitas pekerjaan
Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
- 2) Keputusan penempatan
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau pengangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
- 5) Penyesuaian kompensasi
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

- 6) Inventori kompetensi pegawai
Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.
- 7) Kesempatan kerja adil
Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
- 9) Budaya kerja
Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.
- 10) Menerapkan sanksi
Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Hasibuan (2007:109) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang dialaminya dalam bekerja, sehingga apa yang dialaminya tersebut dapat dikuasainya. Pengalaman dari sisi keilmuan merupakan dimensi pengetahuan dimana pengalaman seseorang tentang sesuatu akan menentukan pengetahuan seseorang terhadap sesuatu tersebut (Barnadib, 1982:30).

Menurut Simanjuntak (1983:37), pengalaman kerja adalah bagian dari latihan kerja, dimana bertambahnya latihan dalam bekerja akan

meningkatkan produktivitas seseorang. Dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, seseorang lebih mampu menguasai pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja dengan penampilan kerja yang lebih tinggi, dan lebih mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, tanpa berharus berlama-lama lagi.

Selanjutnya Amir yang dikutip oleh Fishbein (1975:411) menyatakan bahwa perubahan pada diri seseorang tersebut merupakan efek-efek dari kontak interpersonal yang terjadi selama keterlibatan aktifnya pada suatu kegiatan. Pengalaman melalui kontak interpersonal termasuk interaksi dengan lingkungan kerjanya akan dapat meningkatkan rasa percaya diri, dan akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Greenberg & Baron, 1995:100)

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja (Nitisemito, 2000:61), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

- 1) Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam – macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

c. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Dalam slamet raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016):

- 1) Lama waktu/ masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan
- 3) Keterampilan yang dimiliki
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan
- 5) Penguasaan terhadap peralatan

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018 :126). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Burhanuddin Yusuf, 2015 :142).

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pelatihan kerja Menurut Kasmir (2018 : 144) adalah sebagai berikut :

1) Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

2) Instruktur/Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan

kesulitan atas apa yang diajarkannya. Pertimbangan selanjutnya khusus untuk instruktur apakah perlu diambil dari luar perusahaan atau hanya dari dalam perusahaan.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta 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. jika dilakukan didalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. demikian pula untuk lokasi yang berada diluar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

5) Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentukan akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Disamping

faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal.

6) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan.

7) Faktor lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan. Tugas pimpinan adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut. Kesalahan sudah pasti terjadi, namun harus diminimalkan seminimal mungkin, dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

c. Manfaat Pelatihan

Dalam (kasmir, 133: 2018) manfaat bagi karyawan mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan karier

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya kedepan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkat karier, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan pelatihan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan karier seseorang, baik langsung maupun tidak langsung.

2) Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung, karena berkaitan, tetapi melalui peningkat kinerjanya, karena telah mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Alat negosiasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan ketrampilan tertentu.

4) Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan

karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

5) Refreshing

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.

Manfaat-manfaat diatas, disamping memberikan nilai positif bagi perusahaan, terkadang bisa juga memberi dampak negatif bagi perusahaan, hal inilah yang harus diperhatikan perusahaan.

d. Indikator Pelatihan

Dalam slamet raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016) indikator Pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Menunjang pekerjaan
- 2) Pengetahuan & keterampilan
- 3) Penyampaian materi
- 4) Motivasi
- 5) Penguasaan materi & kreativitas

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan ketrampilan yang dibentuk melalui keseharian karyawan dalam bekerja, semakin lama seorang karyawan bekerja maka pengalaman yang didapatkannya akan lebih banyak dari pada karyawan baru. Pengalaman kerja bisa didapat dengan penguasaan terhadap pekerjaannya.

Johnstone et al. (2002) dalam Brown (2003) menemukan sebuah studi yang memberikan bukti bahwa auditor berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk menarik dari dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.

Berdasarkan penelitian Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan , Daud Kondorura (2018), ada pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.

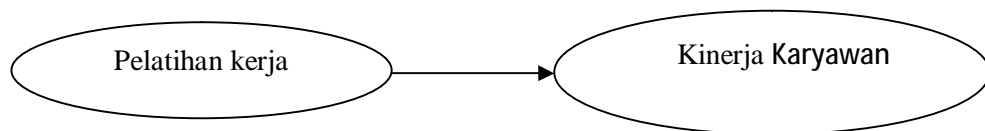


Gambar II.1. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Wilson bangun, 2012 : 231)

Berdasarkan penelitian Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

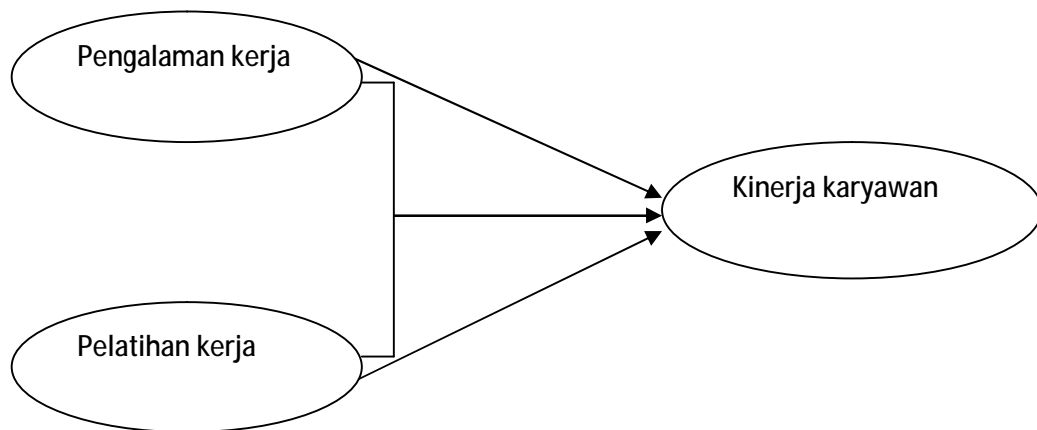


Gambar II.2. Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan Pengalaman dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman dan pelatihan kerja adalah hal yang harus ada bagi karyawan, hal ini dikarenakan dengan pengalaman dan pelatihan yang matang, tentunya akan meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja.

Pengalaman dan pelatihan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh pengalaman dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisa data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2012 : 55).

B. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Amstrong dan Baron (1998:15) dalam Irham Fahmi (2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Tabel III-1. Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja
	Kuantitas Kerja
	Keandalan Kerja
	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2011)

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster, 2007:43).

Tabel III-2. Indikator Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator
Pengalaman kerja	Lama waktu/ masa kerja
	Tingkat pengetahuan
	Ketrampilan yang dimiliki
	Penguasaan terhadap pekerjaan
	Penguasaan terhadap peralatan

Sumber : Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016)

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja Merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016 :126).

Tabel III-3. Indikator Pelatihan Kerja

Variabel	Indikator
Pelatihan kerja	Menunjang pekerjaan
	Pengetahuan dan ketrampilan
	Penyampaian Materi
	Motivasi

	Penguasaan materi dan Kreativitas
--	--------------------------------------

Sumber Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016)

C. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN Rayon Medan Selatan yang beralamat di Jalan Sakti Lubis, Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai Maret 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4.Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Desember 2018				Januari 2018				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian dan Pengumpulan Data	■	■														
2	Penyeleksi dan Pengelolaan Data		■	■													
3	Penelitian Data			■													
4	Pengajuan Judul Penelitian																
5	Penyusunan Proposal																
6	Bimbingan Proposal			■	■												
7	Seminar Proposal						■										
8	Pengesahaan Proposal							■									
9	Penyusunan Laporan Akhir									■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi													■	■		
11	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 30: 2012).

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Bagian Pelayanan Pelanggan	4
2	Bagian Teknik	3
3	Bagian Transaksi Energi	1
4	Pejabat K3	3
5	Bagian Pelayanan	6
6	Bagian Piutang	3
7	Bagian Pemeliharaan	6
8	Bagian Pengendalian KWH	3
9	Bagian Pencatat Meter	1
10	Bagian PJU	3
		33

2. Sampel

Sugiyono (2017 : 61) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini populasi nya berjumlah 33 orang sehingga menurut Sugiyono (2017) apabila total populasi relatif kecil maka sampel yang digunakan keseluruhan populasi tersebut. Penentuan sampel, penulis menggunakan sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh bagian

populasi yang berjumlah 33 orang pegawai PT.PLN Rayon Medan Selatan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Wawancara

Wawancara merupakan satu teknik pengumpulan data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian. Yaitu para karyawan.

2. Angket (Questioner)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel III-5. Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2

Sangat Tidak Setuju	STS	1
---------------------	-----	---

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan Validitas dan Reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

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

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H₀ jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 - tailed < α 0,05).
- b) Terima H₀ jika nilai kolerasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 - tailed < α 0,05).

b. Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alphas* pada masing-masing variabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

1. Metode Regresi linier Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Pengalaman Kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

ϵ = Standar Error

Sebelum kita melakukan penghitungan metode regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan Menganalisa matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang

cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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 heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residennya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah mangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (terikat).

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

keterangan :

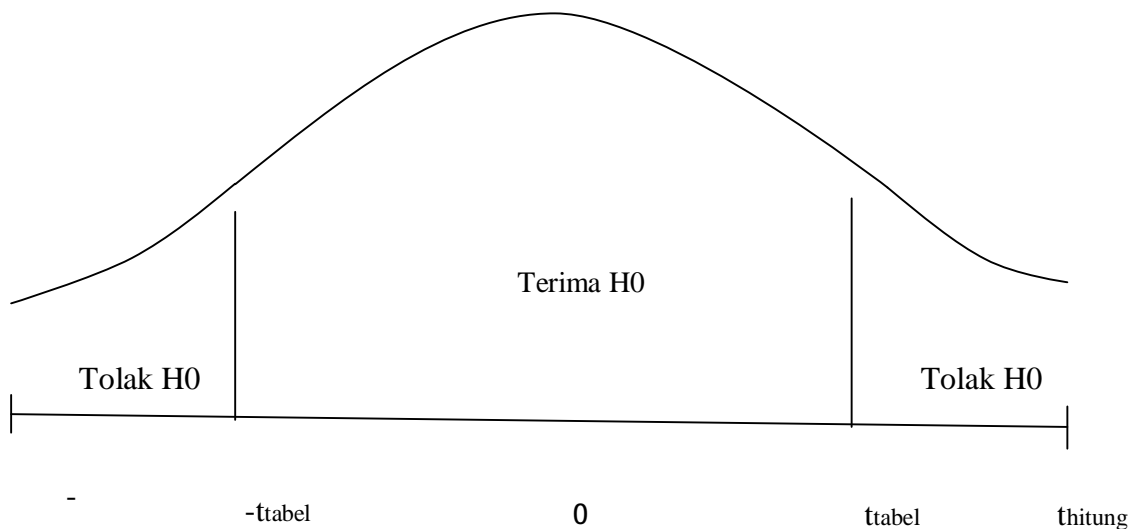
t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk Pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan anatar variabe bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

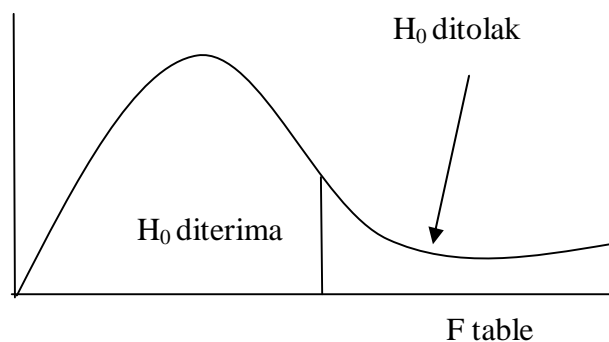
Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_0 = Tidak ada pengaruh antara pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh antara pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

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% = Presentase

Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel (X_1), 8 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Pengalaman Kerja, yang menjadi variabel (X_2) adalah Pelatihan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 33 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (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	25 orang	75,8 %
2	Perempuan	8 orang	24,2 %
Jumlah		33 orang	100 %

Sumber : PT. PLN Rayon Medan Selatan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang laki laki (75,8 %) dan perempuan sebanyak 8 orang (24,2%). 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	4 orang	12,2 %
2	31-40	17 orang	51,5 %
3	41-50	11 orang	33,3 %
4	Diatas 51	1 orang	3 %
Jumlah		33 orang	100 %

Sumber : PT. PLN Rayon Medan Selatan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (51,5 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang (3%).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	33,3 %
2	D-III	17 orang	51,5 %
3	Strata-1	5 orang	15,2 %
4	Strata-2	0 orang	0 %
Jumlah		33 orang	100 %

Sumber : PT. PLN Rayon Medan Selatan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, D-III sebanyak 17 orang (51,5 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 0 orang (0 %).

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 Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
1	Kurang 5 Tahun	2 orang	6,1 %
2	5-10 Tahun	10 orang	30,3 %
3	11-20 Tahun	18 orang	54,5 %
4	21-30 Tahun	2 orang	6,1 %
5	Di atas 31	1 orang	3 %
Jumlah		33 orang	100%

Sumber : PT. PLN Rayon Medan Selatan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja diperusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 tahun sampai 20 tahun bekerja, yaitu sebesar 54,5 %. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. PLN Rayon Medan Selatan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Pengalaman (X_1), Pelatihan Kerja (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 pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

Tabel IV-6

Skor Angket untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_1)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	0	%	F	%	F	%
1	18	54,5	11	33,4	4	12,1	0	0	0	0	33	100
2	16	48,5	13	39,4	4	12,1	0	0	0	0	33	100
3	16	48,5	13	39,4	4	12,1	0	0	0	0	33	100
4	16	48,5	14	42,4	3	9,1	0	0	0	0	33	100
5	13	39,4	16	48,5	4	12,1	0	0	0	0	33	100
6	16	48,5	13	39,4	4	12,1	0	0	0	0	33	100
7	17	51,5	12	36,4	4	12,1	0	0	0	0	33	100
8	16	48,5	13	39,4	4	12,1	0	0	0	0	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai, Dengan pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%
2. Dari Jawaban kedua mengenai, Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,5%
3. Dari Jawaban ketiga mengenai, Saya miliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,5%
4. Dari Jawaban keempat mengenai, Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang saya miliki sebelumnya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,5%
5. Dari Jawaban kelima mengenai, Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,5%
6. Dari Jawaban keenam mengenai, Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,5%

7. Dari Jawaban ketujuh mengenai, Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai, Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai Pengalaman Kerja melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju. Untuk evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai pelatihan kerja pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

Tabel IV-7

Skor Angket untuk Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	36,4	18	54,5	3	9,1	0	0	0	0	33	100
2	18	5	12	36,4	3	9,1	0	0	0	0	33	100
3	14	44	12	36,4	7	21,2	0	0	0	0	33	100
4	13	34	16	48,5	4	12,1	0	0	0	0	33	100
5	22	67	9	27,2	2	6,1	0	0	0	0	33	100
6	19	56	8	24,2	6	18,2	0	0	0	0	33	100
7	20	60,7	8	24,2	5	15,1	0	0	0	0	33	100
8	10	30,3	11	33,3	12	36,4	0	0	0	0	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai, Saya merasa nyaman dengan tempat dan suasana pelatihan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
2. Dari Jawaban kedua mengenai, Fasilitas yang disediakan untuk pelatihan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%
3. Dari Jawaban ketiga mengenai, Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 42,4%
4. Dari Jawaban keempat mengenai, Saya memiliki ketrampilan kerja sesuai dengan tuntutan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,5%
5. Dari Jawaban kelima mengenai, Penyampaian materi sudah cukup lengkap, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 66,7%.
6. Dari Jawaban keenam mengenai, Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,6%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai, Saya rajin dalam mengerjakan pekerjaan saya karena dorongan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai, Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan dan kreativitas peserta, responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 3,63

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

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada di pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

Tabel IV-8

Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	36,4	18	54,5	3	9,1	0	0	0	0	33	100
2	18	54,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0	33	100
3	18	54,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0	33	100
4	14	42,4	17	51,5	2	6,1	0	0	0	0	33	100
5	13	39,4	18	54,5	2	6,1	0	0	0	0	33	100
6	22	66,7	9	27,2	2	6,1	0	0	0	0	33	100
7	20	60,7	9	27,2	4	12,1	0	0	0	0	33	100
8	20	60,7	10	30,3	3	9,1	0	0	0	0	33	100
9	10	30,3	16	48,5	7	21,2	0	0	0	0	33	100
10	20	60,6	10	30,3	3	9,1	0	0	0	0	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai, Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
2. Dari Jawaban kedua mengenai, Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%

3. Dari Jawaban ketiga mengenai, Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%
4. Dari Jawaban keempat mengenai, Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
5. Dari Jawaban kelima mengenai, Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%.
6. Dari Jawaban keenam mengenai, Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 66,7%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai, Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan konsisten, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai, Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan , responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai, Saya memiliki tanggungjawab pada saat bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,5%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai, Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,6%

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

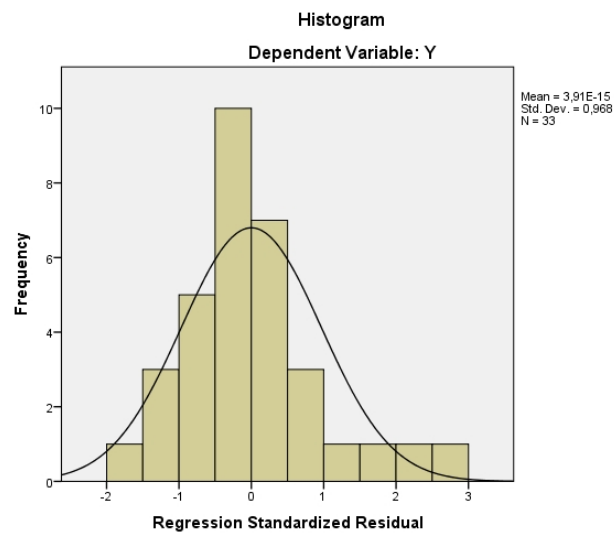
a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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.

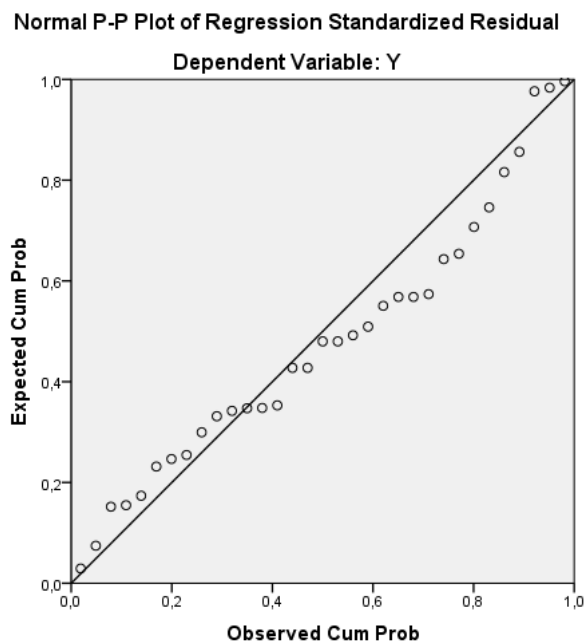
Analisis Grafik

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 multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas 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)	2,714	3,572		,760	,453		
X.1	,060	,064	,068	,949	,350	,980	1,021
X.2	1,140	,090	,909	12,647	,000	,980	1,021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, peneliti 2019

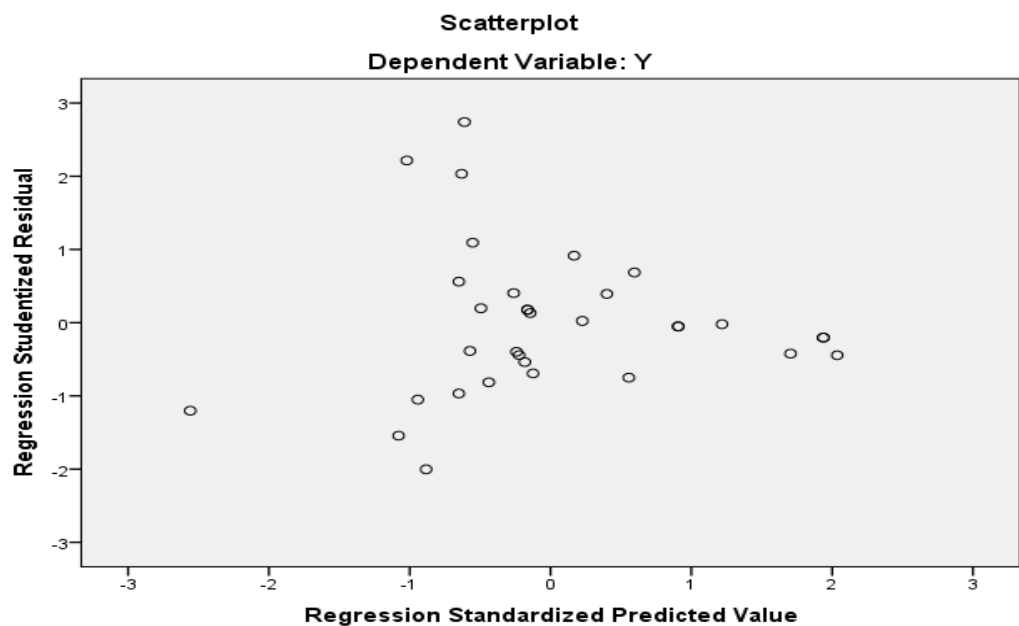
Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengalaman Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,980 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,021 lebih kecil dari 10.
- 2) Pelatihan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,980 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,021 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 dan Pelatihan kerja 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 di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV-10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	3,572		,760	,453
X.1	,060	,064	,068	,949	,350
X.2	1,140	,090	,909	12,647	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,714 + 0,060 X_1 + 1,140 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,714 apabila variabel pengalaman kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 2,714.
- 2) Nilai koefisien pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,060 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,060 .

3) Nilai koefisien pelatihan kerja (X_2) sebesar 1,140 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja (X_1) satu kali maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,140

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)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	3,572		,760	,453
X.1	,060	,064	,068	,949	,350
X.2	1,140	,090	,909	12,647	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019

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

1. Pengalaman kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,949 dengan nilai signifikan 0,350 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,40 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 0,949 < t_{tabel} 2,40 dengan nilai signifikan 0,350 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a Ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan

2. Pelatihan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 12,647 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,40 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 12,647 > t_{tabel} 2,40$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.
3. Pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,760 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 0,760 < t_{tabel} 2,40$ dengan nilai signifikan 0,453 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

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 (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,118	2	152,059	83,815	,000 ^b
	Residual	54,427	30	1,814		
	Total	358,545	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X.2, X.1

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 83,815 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,32, maka diperoleh F_{hitung} $83,815 > F_{tabel}$ 3,32 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

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	,921 ^a	,848	,838	1,347

a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat nilai *RSquare* sebesar 0,848, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,848 \times 100 \%$$

$$D = 84,8 \%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kinerja karyawan sebesar 84,8% dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pelatihan kerja. Sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada Tabel IV.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,848 atau 84,8% dengan tingkat hubungan Sangat kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

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 Pelatihan kerja) 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 tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 0,949 > t_{tabel} 2,042 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,025$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Pengalaman Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pegawai yang memiliki pengalaman yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih ahli dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang kurang akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pengalaman kerja yang terdapat pada karyawan, maka dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan sesuai maka dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan , Daud Kondorura (2018), ada pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.

2) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 12,647 > t_{tabel} 2,042 dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Rayon Medan Selatan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,060 membuktikan bahwa pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila pelatihan (X_2) meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan. Dikarenakan hasil F_{hitung} 83,815 > F_{tabel} 3,32 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,848 atau 84,4 % dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja yang sesuai dan Pelatihan kerja yang rutin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya Pengalaman kerja yang lama akan membuat para karyawan lebih memahami serta menguasai kinerjanya dan dengan adanya pelatihan kerja yang nyaman dan rutin akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jadi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan pelatihan kerja perusahaannya agar sesuai dengan pengalaman kerja pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Rayon Medan Selatan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 0,949 < t_{tabel} 2,040$ maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas pengalaman kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 12,647 > t_{tabel} 2,040$ maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yang ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} 83,815 > f_{tabel} 3,32$ maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT. PLN Rayon Medan Selatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pemimpin atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan pengalaman kerja sehingga kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak baik pada perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan pelatihan untuk para karyawannya sehingga kinerja karyawannya meningkat dan menambah skill para karyawannya yang akan berdampak baik pada perusahaan.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan positif, yang berarti jika pengalaman dan pelatihan kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali pengalaman dan pelatihan agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.LEO AGUNG RAYA SEMARANG". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang. Vol. 3 No.1, Mei 2012.
- Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Lembaga Keuangan Syariah*. (Edisi Pertama) Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy (2013). *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Asli) Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Jufrizen (2016). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol.17 No,1 2016.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik*. (Edisi IV) Depok : Rajawali Pers.
- Leonardo, et al (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *AGORA*, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol.1 No.3, 2013.
- Muthia (2017). "Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.JASARAHARJA PUTERA Cabang Pekanbaru". *JOM Fekon*. Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru. Vol. 4 No.1 Februari 2017.
- Arianty, Nel, et al (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Medan : Perdana Publishing.
- Nungky (2011). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas Kompetensi dan Etika Terhadap Kualitas Audit*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro ,Semarang.

Patricia, et al (2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA". *Jurnal EMB*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 2 No.4 Desember 2014.

Psychologymania (2013). "Manfaat Pengalaman kerja".
<https://www.psychologymania.com/2013/01/manfaat-pengalaman-kerja.html>. Diakses 4 Januari 2019.

Sapto (2011). "Kontribusi Motivasi Kerja, Mobilitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengetahuan Kewiraswastaan Terhadap Kejahteraan Pekerja Sektor Informal". *Teknologi dan Kejuruan*. Fakultas Teknik dan Pascasarjana Universitas Negeri Makassar. Vol. 34 No.1 Februari 2011.

Slamet, et al (2016). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kompetensi kerja sebagai Variabel Intervening". *Journal of management*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Vol.2 No. 2, Maret 2016.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Wanceslaus, et al (2018). "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu". *eJournal Pemerintahan Integratif*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Vol.6 No.3, 2013.

Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta : Penerbit Erlangga

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : FAHMI ABDUL LATIF
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 06 juni 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : ISLAM
Bangsa : INDONESIA
Alamat : Jln. Platina I No.132, Titipapan, Medan Deli
Anak Ke : 1 Dari 2 Bersaudara

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : ABDUL LATIF ZUBAIDI
Nama ibu : ULFIA

PENDIDIKAN

1. SD HANGTUAH II MEDAN Tamat Tahun 2009
2. SMP TUTWURI HANDAYANI MEDAN Tamat Tahun 2012
3. SMA NEGERI 19 MEDAN Tamat Tahun 2015
4. Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2018

FAHMI ABDUL LATIF