

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
ULP HELVETIA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*



Oleh :

**Nama : Rahmad Afrizal
NPM : 1705160075
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 20 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RAHMAD AFRIZAL
N P M : 1705160075
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

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

(Assoc. Prof. Satria Tatayasa, P.hD)

Penguji II

(Muslib, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.)

Ketua

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



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAHMAD AFRIZAL
N P M : 1705160075
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN,
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

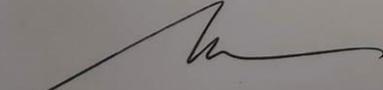

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.

Diketahui/Disetujui

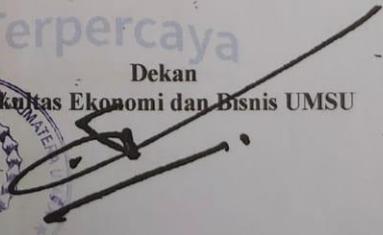
Oleh:

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAHMAD AFRIZAL
NPM : 1705160075
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
ULP HELVETIA MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021

Yang membuat pernyataan



RAHMAD AFRIZAL



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rahmad Afrizal
N.P.M : 1705160075
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Judul Penelitian : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK		
Bab 2	OK		
Bab 3	perbaiki sample / formulir		
Bab 4	perbaiki foto dan penulisan		
Bab 5	OK		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc meja hijau		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, 30 Agustus 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.)

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia

Rahmad Afrizal

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesi. Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, SumateraUtara 20238

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang digunakan data primer dengan menggunakan kuisioner online melalui *google form*. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis linier berganda dengan diuji menggunakan SPSS Versi 20. The test results prove that work experience affects the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP Helvetia while the level of education and training has no effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP Helvetia

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja.

Abstract. The purpose of this study is to analyze the level of education, training, and work experience on employee performance of PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. The sample used is 65 people. This study uses a quantitative approach with primary data using online questionnaires via google form. This research was conducted using path analysis method and tested using SPSS version 20. The test results prove that work experience affects the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP Helvetia while the level of education and training has no effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

Keywords : The level of education, Training, Work experience

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan**”. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar kita menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun atas ridho Allah, berkat usaha, doa, motivasi dari orangtua dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan proposal skripsi ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta Sumarmin dan Almh Darkem yang telah memotivasi, membimbing, mendoakan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tulus serta materi yang selama ini kalian berikan kepada Ananda, sehingga Ananda bisa menjadi seperti sekarang ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeyam pendidikan tinggi di UMSU.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
9. Bapak Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, P.hD, selaku Dosen Penguji Sidang Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
10. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.
11. Seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia yang telah banyak membantu dan memberi ilmu kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat saya (Sinta thaharah, Nurul auni lubis, Khairun nisa, Dimas wahyu pratama, Siti sarah, Dedek prima aldi, Haris budi, Abdullah).
13. Popi pingki indriani S.Farm yang telah membantu dan memberikan ilmu pengetahuannya selama proposal skripsi ini berjalan.

Jika ada tulisan dalam skripsi ini yang kurang jelas atau salah ketik, penulis mohon maaf lahir dan batin, karena setiap insan pasti ada salah dan khilaf.

Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua.

Akhir kata diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis. Amiin.

Medan, Maret 2021

Penulis

Rahmad Afrizal

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	7
1.3.Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1.Uraian Teoritis	10
2.1.1.Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2.Manfaat Kinerja	12
2.1.1.3.Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4.Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2.Tingkat Pendidikan	18
2.1.2.1.Pengertian Tingkat Pendidikan.....	18
2.1.2.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan.....	20
2.1.2.3.Indikator Tingkat Pendidikan	21
2.1.3Pelatihan Kerja.....	22
2.1.3.1.Pengertian Pelatihan Kerja.....	22
2.1.3.2.Tujuan Pelatihan Kerja	23
2.1.3.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	27
2.1.3.4.Indikator Pelatihan Kerja	29
2.1.4.Pengalaman Kerja	32
2.1.4.1.Pengertian Pengalaman Kerja.....	32
2.1.4.2.Manfaat Pengalaman Kerja.....	30
2.1.4.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	34
2.1.4.4.Indikator Pengalaman Kerja	36
2.2.Kerangka Konseptual	37
2.3.Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1.Pendekatan Penelitian	43
3.2.Definisi Operasional Variabel.....	43
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.3.1.Tempat Penelitian.....	45
3.3.2.Waktu Penelitian	46

3.4.Populasi dan Sampel	46
3.4.1.Populasi	46
3.4.2.Sampel	47
3.5.Teknik Pengumpul Data.....	47
3.6.Uji Coba Instrument.....	48
3.6.1.Uji Validitas	49
3.6.2.Uji Realibilitas.....	49
3.7.Teknik Analisis Data.....	50
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.Deskripsi Responden	57
4.1.1.Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	57
4.1.2.Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	57
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	58
4.1.4.Deskripsi Variabel penelitian.....	58
4.2.Hasil Penelitian.....	65
4.2.1.Analisis Data	65
4.2.1.1.Uji Validitas	65
4.2.1.2.Uji Reliabilitas	66
4.2.1.3.Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.1.4.Analisis Regresi Berganda	69
4.2.1.5.Uji F	70
4.2.1.6.Uji T	71
4.2.1.7.Koefisien Determinan	73
4.3.Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.Kesimpulan.....	77
5.2.Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Defenisi Operasional.....	44
Tabel 3.2.	Rencana Pelaksanaan Penelitian	46
Tabel 3.3.	Populasi Penelitian.....	47
Tabel 3.4.	Pengambilan Sampel pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan	48
Tabel 3.5.	Penilaian Skala <i>Likert</i>	48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Item Variabel Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan (X2).....	60
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengalaman Kerja (X3)	62
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas.....	65
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji F	70
Tabel 4.15	Hasil Uji T.....	71
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Determinan.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil Responden Prariset karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia	5
Gambar 1.2	Hasil Responden Prariset karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia	5
Gambar 1.3	Hasil Responden Prariset karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia	6
Gambar 1.4	Hasil Responden Prariset Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia	6
Gambar 2.1	Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan.....	36
Gambar 2.2	Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan	37
Gambar 2.3	Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	38
Gambar 2.4	Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan	39
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis uji T	51
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	52

BAB I

PENDAHULU

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami suatu perkembangan yang sangat pesat. Indonesia adalah salah satu negara yang ikut andil dalam kancan perdagangan internasional, hal ini menjadikan faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan pada sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan dapat membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai dalam sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain.

Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan walaupun faktor yang dibutuhkan telah tersedia sebab manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seorang karyawan dengan memanfaatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya (Wirawan et al., 2019). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan karyawan. Tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang akan didapat seseorang.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja orang tersebut akan semakin baik dan sebaliknya. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah pelatihan kerja. Menurut (Dessler, 2010:280) pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaan serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan baru bisa menjalankan tugasnya dengan baik maka ia akan dapat menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan kinerja di bagian dimana ia ditempatkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Riani, 2013:45), pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Menurut (Sukoco et al., 2020), pelatihan adalah suatu proses kegiatan guna mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan cara sendiri, bukan cara manajer. Karyawan akan

berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu (Devischa & Mukzam, 2018:108). Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, kinerjapun akan meningkat (Rofi, 2012:6). Menurut (Hasibuan, 2016:55), pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi suatu individu karena semangkin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik di bidangnya. Selain itu, pengalaman kerja juga sebagai dasar penilaian kinerja karena pengalaman kerja itu sendiri untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang dicapai karyawan selama bekerja.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia merupakan suatu badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang terdapat di Kecamatan Helvetia, Kota Medan. Adapun masalah yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Helveti Medan berdasarkan peneliti awal yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya, cenderung menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang dalam bekerja. Menurunnya kinerja karyawan dapat diketahui dari aspek kualitas kerja yang kurang memuaskan pelanggan, target kerja sering tidak tercapai, terlalu banyak waktu yang tersita dalam mengerjakan suatu pekerjaan, biaya kerja kurang efektif, dan aspek lainnya.

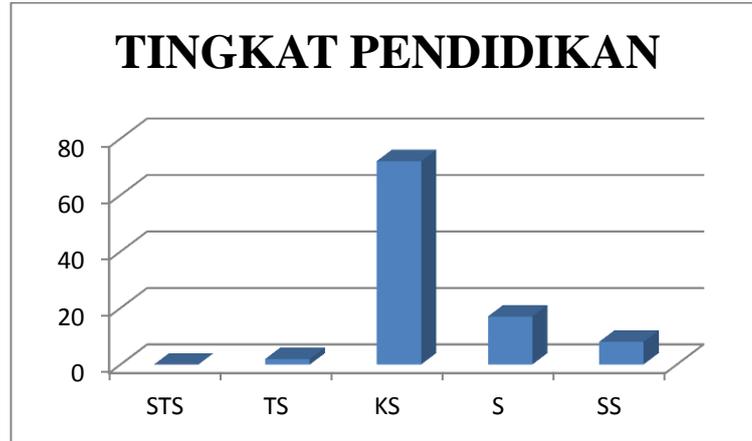
Menurunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helveti Medan tidak lepas dari pengaruh tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada saat riset awal, peneliti menemukan beberapa masalah seperti masih adanya beberapa karyawan yang hanya lulusan SMA, sehingga dapat memberikan pengaruh besar pada diri individual baik dari segi ilmu yang dimiliki maupun kemampuan skill yang dimiliki untuk bersaing dengan orang-orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya secara umum di perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helveti Medan tidak lepas dari pengaruh kurang efektif dan maksimalnya program pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fakta masih banyaknya karyawan yang tidak mampu dipasilitasi perusahaan dalam mencapai kompetensi keahlian karyawan, perusahaan tidak mampu memotivasi karyawan untuk melakukan proses belajar secara berkesinambungan, dan masih banyak karyawan yang merasa perusahaan tidak mampu mendorong karyawan untuk menerapkan pengetahuan yang sudah dikuasainya.

Menurunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helveti Medan tidak lepas dari pengaruh minimnya pengalaman kerja karyawan terkait dengan kompetensi kerja yang diembannya. Hal ini dapat dilihat dari fakta banyaknya karyawan dengan pengalaman kerja di bawah 5 tahun, banyak karyawan yang tidak mampu berkreasi dalam pekerjaannya karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, bahkan masih banyak karyawan yang tidak mampu bekerja dengan peralatan kerja yang modern seperti penggunaan komputer dengan

aplikasi tertentu.

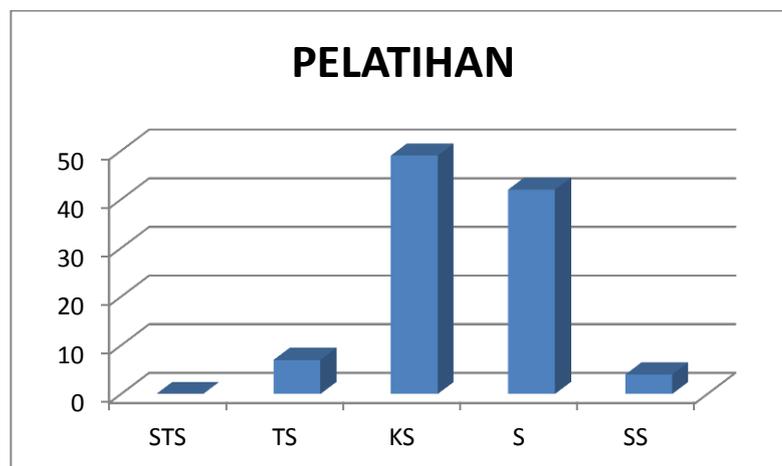
1.1 Gambar Hasil Responden Prariset Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia



Sumber: data diolah penulis, 2021

Dapat diartikan dari hasil angket tingkat pendidikan, masih banyak karyawan merasa pendidikan yang mereka telah jalani tidak sesuai dengan pekerjaannya dan tidak memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas.

1.2 Gambar Hasil Responden Prariset Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia

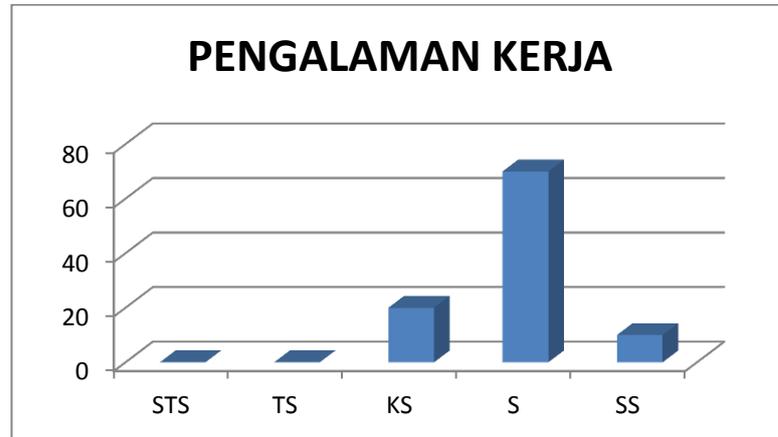


Sumber: data diolah penulis, 2021

Dapat diartikan dari hasil angket pelatihan, karyawan merasa materi pelatihan terkadang belum sesuai dengan pekerjaannya dan belum dapat

menambah kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

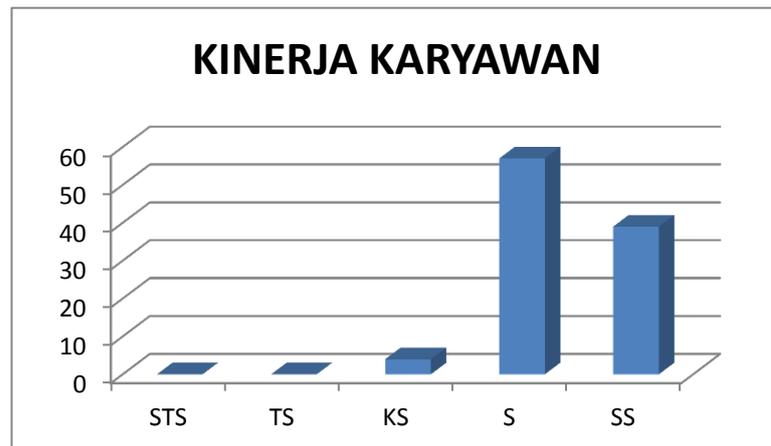
1.3 Gambar Hasil Responden Prariset Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia



Sumber: data diolah penulis, 2021

Dapat diartikan dari hasil angket pengalaman kerja, karyawan bekerja selama lebih dari satu tahun dan pengalaman kerja dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

1.4 Gambar Hasil Responden Prariset Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia



Sumber: data diolah penulis, 2021

Dapat diartikan dari hasil angket tingkat kinerja, karyawan jarang melakukan kesalahan, bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu bekerja sama dengan tim dan tidak menunda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti, yaitu antara lain:

1. Tingkat pendidikan karyawan masih rendah karena masih terdapat beberapa karyawan dengan tamatan SMA sederajat.
2. Masih banyaknya karyawan dengan pengalaman kerja di bawah 5 tahun sehingga mempengaruhi sistem kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia.
3. Masih banyak karyawan yang tidak mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik karna masih terdapat beberapa karyawan yang belum melaksanakan pelatihan kerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut, tetapi hanya dibatasi pada faktor tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?
4. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.

PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara:

1. Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas (Umam, 2012:187).

Menurut (Edison et al., 2018:188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016:182), “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Adapun menurut (Fahmi, 2017:176), “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja 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 Standar*). Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan pada suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012:231).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2013:170).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2013:160).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas

kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kuswandi, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

1. Kepuasan seorang karyawan
2. Kemampuan/kompetensi seorang karyawan
3. Kepemimpinan
4. Motivasi
5. Lingkungan kerja.

Menurut (Prawirosentono, 1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi

1. Efektifitas dan efisiensi Kepuasan
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

Menurut (S. Samsudin, 2006) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pengalaman dalam sebab dapat meningkatkan kinerja seseorang karena semakin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Menurut (Sukoco et al., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

diantaranya kepemimpinan, insentif dan pelatihan.

Sedangkan Menurut (Kaswan, 2012) Faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah:

1. Karakteristik Orang seperti pikiran, perilaku, budi pekerti dan tabiat.
2. Input, faktor yang berasal dari dalam
3. Output, faktor yang berasal dari luar
4. Konsekuensi, dampak yang terjadi dari suatu keputusan yang diambil
5. Umpan Balik, respons atau tanggapan dari seorang karyawan

Menurut (Diniaty & Fairus, 2014) faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Pendidikan, salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat menambah wawasannya dalam berfikir maupun pola perilakunya setiap hari agar menjadi lebih baik.
2. Pengalaman kerja, seorang karyawan yang berpengalaman mempunyai atau menemukan ide –ide baru dalam memecahkan masalah yang sebelumnya pernah terjadi.
3. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Nawawi, 2013:235), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kerja yang telah disepakati.

3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan system dengan pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Menurut (Heriyanto & Yulianti, 2018) tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk menyesuaikan kompensasi.
2. Memperbaiki kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan juga pengembangan.
4. Untuk pengambilan keputusan dalam penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian karyawan.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian

dan besarnya balas jasa.

2. Mengukur kineja seorang karyawan
3. Untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasai.
6. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercapai performance yang baik.
7. Untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
8. Untuk Menentukan kriteria, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian tugas (job description).

Adapun menurut

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016:208) adalah:

1. Kualitas (mutu)

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

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

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

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan maksudnya dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2002) mengungkapkan indikator

kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan, dan keterampilan pegawai;

2. Kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu memenuhi standar kinerja, dan pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat;
3. Keandalan terdiri dari tiga indikator yaitu inisiatif, rajin, dan kemampuan dalam bekerja
4. Sikap terdiri dari dua indikator yaitu loyalitas dan tanggung jawab pegawai, dan kerjasama tim.

Adapun menurut (Pabundu, 2008) mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme, dan bekerja keras
2. Kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu bekerja secara tim, dan saling mengisi dan saling mendukung
3. Jam kerja terdiri dari dua indikator meliputi masuk dan pulang sesuai waktu, dan absensi selalu baik
4. Kerjasama terdiri dari dua indikator yaitu memberikan tanggung jawab penuh, dan memberi penjelasan dengan baik
5. Supervisi terdiri dari dua indikator yaitu tugas sesuai kemampuan, dan sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan.

Menurut (Robbins, 2006) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan yang termuat dalam kisi-kisi angket yang telah disediakan untuk diajukan kepada karyawan.

2.1.2. Tingkat Pendidikan

2.1.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut (Nasional, 2015:895), kata tingkat memiliki beberapa pengertian. Beberapa pengertian tersebut adalah susunan yang berlapis-lapis atau berlenggak-lenggak seperti tenggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang). Juga tinggi rendah martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban, dan sebagainya), pangkat, derajat, taraf, kelas. Selain itu, tingkat juga diartikan sebagai batas waktu (masa), sepadan suatu peristiwa (proses, kejadian, dan sebagainya, babak (an), ataupun tahap.

Sedangkan pengertian dari pendidikan banyak ahli membahas pengertian “pendidikan”, tetapi dalam pembahasannya mengalami kesulitan, karena antara satu pengertian dengan pengertian yang lain sering terjadi perbedaan. Menurut (Salim; & Kurniawan, 2012:27), bahwa pendidikan adalah “sebagai bimbingan atau didikan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan anak didik, baik jasmani maupun ruhani, menuju terbentuknya kepribadian yang utama.” Pendidikan dalam arti sempit adalah pegajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Masa pendidikan ini terbilang dalam waktu yang terbatas, yaitu masa anak dan remaja.

Menurut (Sutrisno, 2011) pendidikan merupakan sebuah totalitas dari

interaksi manusia guna pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus dan senantiasa berkembang, sedangkan menurut (Handoko, 1995) pendidikan yaitu sebuah usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya penguasaan teori dalam memutuskan persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan adalah hasil akhir yang diperoleh seseorang selama melakukan pendidikan formal. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang akan didapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang ataupun tahap pendidikan yang ditempuh peserta didik, dalam usahanya mengembangkan jasmani dan rohani, atau melalui proses pengubahan cara berfikir atau tata laku secara intelektual dan emosional. Dalam penelitian ini mengambil pengertian pendidikan dalam bidang formal. Sehingga, pengertian tingkat pendidikan adalah jenjang ataupun tahap pendidikan formal yang ditempuh karyawan, dalam usahanya mengembangkan jasmani dan rohani, atau melalui proses pengubahan cara berfikir atau tata laku secara intelektual dan emosional yang diukur bisa diukur dengan tamat Sekolah Dasar (SD) sederajat, tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sederajat, tamat Sekolah Menengah

Atas (SMA) sederajat, dan tamat Strata Satu (S-1) sederajat.

2.1.2.2. Manfaat Pendidikan

Menurut (Handoko, 2008) manfaat pendidikan diantaranya menambah kecakapan, kemampuan seorang karyawan yang dipergunakan jika ada permintaan jabatan dan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Henri Simamora, 2006) tujuan dari pendidikan

adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Siagian, 1999) ada beberapa manfaat pendidikan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan Produktivitas sebuah organisasi
2. Untuk terwujudnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
3. Untuk pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
4. Dapat menimbulkan dorongan pada diri seorang karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik.
6. Untuk meningkatkan kepuasan kerja.
7. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seorang.
8. Untuk mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan

Sedangkan menurut (Turere, 2013) manfaat pendidikan diantaranya adalah:

1. Produktivitas Kerja dengan adanya pendidikan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas serta kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, dan managerial skill yang dimiliki oleh seorang karyawan yang semakin baik.
2. Meminimalisir tingkat kecelakaan karyawan.
3. Meminimalisir terjadinya kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.
4. Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kariernya.
5. Untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

2.1.2.3. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Amallia; & Putubasai, 2018:13), adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan formal, jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi
2. Pendidikan nonformal, yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
3. Kesesuaian jurusan, suatu organisasi menganalisis terlebih dahulu pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan agar jabatan dapat sesuai dengan kualitas pendidikannya.

Menurut (Dewi et al., 2016) indikator dari pendidikan dinyatakan sebagai berikut:

1. Pendidikan formal seperti pendidikan yang diperoleh saat berada di bangku sekolah.
2. Pendidikan non formal dengan seperti pelatihan-pelatihan yang pernah

diikuti oleh karyawan.

Sedangkan menurut (Vionita, 2013) memaparkan indikator pendidikan sebagai berikut:

1. Pendidikan formal dengan seperti pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap karyawan yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi
2. Pendidikan informal dengan seperti pendidikan dari lingkungan keluarga, masyarakat serta media lainnya.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Amallia; & Putubasai, 2018:13) sebagai indikator yang mengukur tingkat pendidikan karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang terdiri dari indikator pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan kesesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

2.1.3. Pelatihan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Arianty et al., 2016:120), 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.

Menurut (Pribadi, 2014:2), pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan

program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

Menurut (Kasmir, 2016:126), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan, kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Widodo, 2018:6), pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses belajar pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Dari uraian beberapa pendapat dapat disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu upaya yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran serta pengenalan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut (Arianty et al., 2016:121), secara makna, pelatihan sumber daya manusia adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaannya. Tujuan pelatihan sumber daya manusia yakni:

1. Memperbaiki kinerja Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan

kinerja sesungguhnya dan kinerja prediksi karyawan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan Untuk memastikan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar.
4. Memecahkan permasalahan operasional.
5. Promosi karyawan.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut (Kasmir, 2016:131), kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri. Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan, yaitu:

1. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan

yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12. Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

13. Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan.

Menurut (Simamora, 2004) tujuan dari pelatihan dipaparkan sebagai

berikut:

1. Dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Dapat menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang saling menguntungkan.
3. Meminimalisir waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja dalam perusahaan.
4. Untuk memenuhi segala kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meminimalisir jumlah biaya dan kecelakaan.
6. Untuk membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Menurut (Simamora, 1999) tujuan diadakannya pelatihan dalam sebuah

organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meningkatkan keahlian para karyawan dengan sejalanannya kemajuan

teknologi.

3. Hanya diperlukan sedikit waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Dapat membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Guna mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan dalam organisasi.
7. Memenuhi segala kebutuhan untuk pertumbuhan pribadi.

2.1.3.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016:144), dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah. Bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, agar hal-hal seperti tersebut di atas tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan karyawan.

Menurut (Kasmir, 2016:144), berikut ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan, yaitu:

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatih merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan 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.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang akan diberikan tentukan akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan.

5. Lingkungan pelatihan

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

6. Waktu pelatihan Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

7. Dan faktor lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan dan kelemahan. Tugas pemimpin adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut.

Menurut (Marjaya et al., 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah

1. Efektivitas biaya

2. Materi program pelatihan yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembahasan materi
4. Fasilitas dalam pelatihan
5. Kemampuan instruktur pelatihan
6. Kemampuan para peserta pelatihan

2.1.3.4.Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Pribadi, 2014:9), terdapat empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan yaitu:

1. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan.
2. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan.
3. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan.
4. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Menurut (Anggereni, 2018:15), indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi *Trainee* dan *trainer*, adanya ketepatan rekrutmen peserta dan instruktur pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan.
2. Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, adanya relevansi materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur dengan pekerjaan.
3. Ketepatan metode pelatihan, adanya ketepatan metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur dalam melakukan pelatihan.

4. Proses dan pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan proses pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan evaluasi pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.

6. Penempatan *trainee* pada pekerjaannya setelah pelatihan, adanya kesesuaian penempatan karyawan oleh pimpinan dengan pelatihan yang pernah diikuti.
7. Kompensasi karyawan setelah pelatihan, adanya ketersediaan kompensasi finansial dan non finansial yang disiapkan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
8. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, adanya kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), ada beberapa indikator sebagai alat

pengukur pelatihan diantaranya:

1. Instruktur/Pelatih
2. Peserta
3. Materi/Pembelajaran
4. Metode Tujuan

Berdasarkan indikator pelatihan kerja di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator (Pribadi, 2014:9), sebagai indikator untuk mengukur baik atau buruknya pelatihan kerja yang diterima karyawan dengan menggunakan kisi-kisi angket yang diajukan kepada karyawan. Adapun indikator pelatihan kerja dalam penelitian ini yaitu mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan, mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan, mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan, dan mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

2.1.4. Pengalaman Kerja

2.1.4.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah perusahaan sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu, karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Menurut (Handoko, 2014:80), bahwa pengalaman kerja ialah pelamar yang sering diminta untuk menguraikan pekerjaan-pekerjaan masa lalunya. Dari informasi ini, perusahaan dapat mengetahui apakah pelamar adalah seorang yang senang berpindah-pindah pekerjaan atau cenderung menjadi karyawan yang “setia”. *Review* terhadap nama, tugas-tugas, tanggung jawab jabatan dan gaji terakhir yang diterima menunjukkan apakah calon merupakan pelamar yang mempunyai kemampuan potensial.

Menurut (Samsudin, 2016:97), pengalaman kerja adalah proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu seleksi. Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik.

Sedangkan menurut (Rofi, 2012:6), pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman kerja dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

2.1.4.2. Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut (Kelejan; et al., 2018:1920), manfaat masa kerja 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 melaksanakan tugasnya.

2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

Menurut (Pitriyani & Halim, 2019) manfaat pengalaman kerja

diantaranya:

1. Meningkatkan kecermatan individu dalam mengerjakan suatu
2. Meningkatkan kualitas teknik dan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas

Menurut (Heriyanto & Yulianti, 2018) menjelaskan manfaat pengalaman

kerja adalah untuk:

1. Kepercayaan
2. kewibawaan
3. Mempermudah saat pelaksanaan pekerjaan
4. Memperoleh penghasilan

2.1.4.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Rofi, 2012:6), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, di antaranya:

1. Keramah-tamahan 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. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati

atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

Menurut (Kelejan; et al., 2018:1920), beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

Menurut (Padang & Sihombing, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan diantaranya:

1. Waktu, lamanya pengalaman kerja
2. Frekuensi
3. Jenis kerja, pekerjaan yang lama ditekuni
4. Penerapan, cara seseorang itu bekerja
5. Hasil, hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan

Sedangkan menurut (Handoko, 2002) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja diantaranya:

1. Latar belakang seorang karyawan meliputi pendidikan, kursus, latihan, serta pekerjaan
2. Untuk menunjukkan yang telah dilakukan oleh seseorang di waktu yang lalu.
3. Bakat dan minat, untuk memperhitungkan minat dan kapasitas serta kemampuan seseorang.

4. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
5. Kemampuan menganalisis dan memanipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
6. Keterampilan dan kemampuan tehnik guna menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan di dalam sebuah organisasi

2.1.4.4.Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Putri, 2016:29), indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah masa kerja, keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Menurut (Kelejan; et al., 2018:1920), ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. 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.

3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

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

Menurut (Foster, 2001) indikator yang digunakan dalam pengukuran pengalaman kerja adalah:

1. Lama waktu/ masa kerja seseorang lamanya masa waktu seseorang bekerja atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami berbagai tugas dalam pekerjaan dengan baik
2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan segala aspek baik dari teknik peralatan maupun teknik pekerjaan

Menurut (Situmeang, 2017) indikator dari pengalaman kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan
3. Keterampilan yang dimiliki , penguasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.2. Kerangka Konseptual

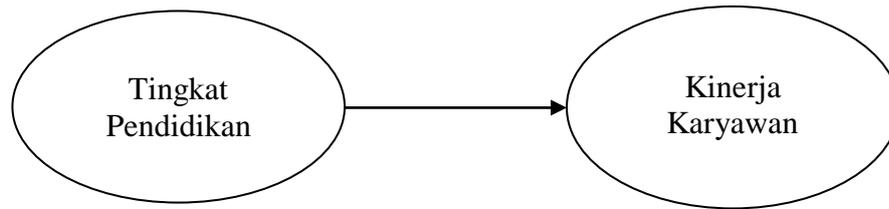
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.2.1. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Indrawan; et al., 2013:21), menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan kinerja karyawan.

Menurut (Hernidatiatin & Susijawati, 2017:72), dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan. Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat implikasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan sebaiknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan agar meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Menurut (Bove & Elia, 2017:76), dalam penelitiannya terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan mengenai tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (N. R. Putri & Ratnasari, 2019) dan (Mandang et al., 2017), dalam penelitian terdahulu menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
(Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan)

2.2.2. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

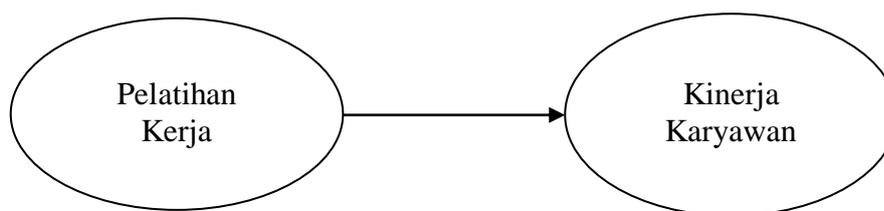
Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah meningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan ialah kemampuan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi tersebut.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Menurut (Anggereni, 2018:68), (Octavianus & Adolfina, 2018:65), (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Elizar & Tanjung, 2018), (Siswadi, 2017), (Mujiatun, 2013), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Usman et al., 2021) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menunjukkan ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Sedangkan menurut (N. R. Putri & Ratnasari, 2019) dan (Safitri, 2013) dalam penelitian terdahulu menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual
(Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan)

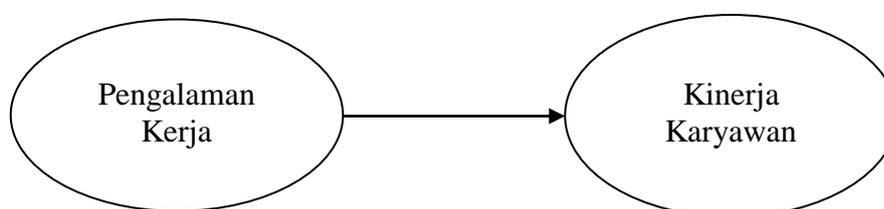
2.2.3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja dalam suatu pekerjaan apapun itu sudah pasti menjadi pertimbangan, karena dengan pengalaman kerja akan membantu kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan. Menurut (Kelejan; et al., 2018:1920), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tekege; et al., 2018:2225), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Octavianus; & Adolfina, 2018:65), ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pamungkas; et al., 2017:102),

menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Keterkaitan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:



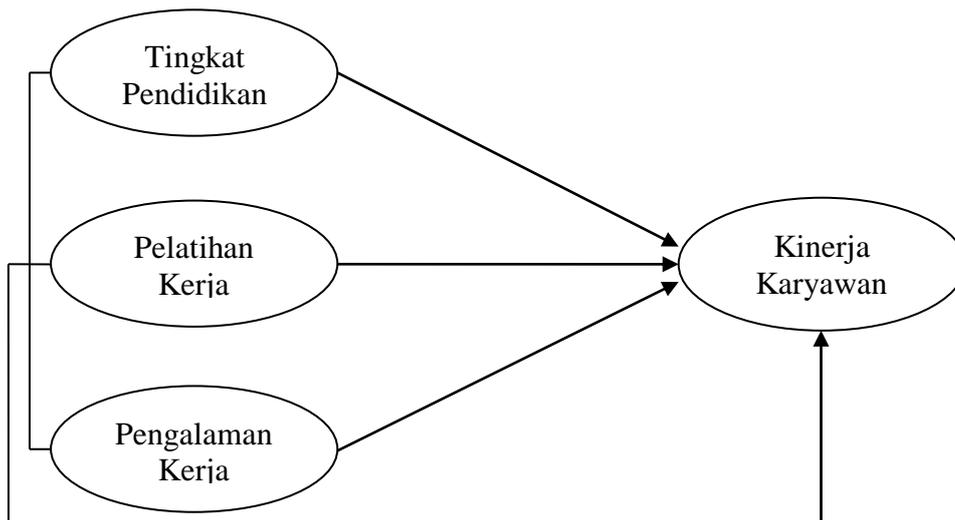
Gambar 2.3
Kerangka Konseptual
(Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan)

2.2.4. Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan yang baik dari perusahaan dan juga karyawan. Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan diharapkan dapat lebih memperbaiki kinerja yang diterima perusahaan oleh karyawan. Dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang diterima serta dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan dapat tercapainya target kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Octavianus; & Adolfina, 2018:66) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan antara tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual
(Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja
dengan Kinerja Karyawan)

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan kerangka konsep yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : Adanya pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
- H₂ : Adanya pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
- H₃ : Adanya pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.
- H₄ : Adanya pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kausal. Menurut (Sugiyono, 2018:30) desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan oleh peneliti meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Tingkat Pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan adalah hasil akhir yang diperoleh seseorang selama melakukan pendidikan formal dan nonformal (Salim; & Kurniawan, 2012:27).

b. Pelatihan Kerja (X_2)

Pelatihan Kerja adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman serta motivasi diri (Widodo, 2018:6).

c. Pengalaman Kerja (X_3)

Pengalaman Kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga

semangkin lama seseorang bekerja semangkin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya (Rofi, 2012:6).

2. Variabel Dependen (Y). Variabel dependen merupakan variabel terikat dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan hal tersebut, maka variable-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi operasional	Indikator Variabel	Skala
Tingkat Pendidikan (X ₁)	Tingkat pendidikan adalah hasil akhir yang diperoleh seseorang selama melakukan pendidikan formal dan nonformal (Salim; & Kurniawan, 2012:27).	a. Pendidikan formal b. Pendidikan nonformal c. Kesesuaian jurusan (Amallia; & Putubasai, 2018:13)	Likert
Pelatihan Kerja (X ₂)	Pelatihan Kerja adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman serta motivasi diri (Widodo, 2018:6).	a. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan. b. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan. c. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan. d. Mampu mendorong	Likert

		peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja. (Pribadi, 2014:9)	
Pengalaman Kerja (X_3)	Pengalaman Kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya (Rofi, 2012:6).	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan pekerjaan dan peralatan (Kelejan; et al., 2018:1920)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitas (jumlah) c. Waktu (jangka waktu) d. Penekanan biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016:208)	Likert

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang beralamat di Jl. Kemuning Raya, Kec. Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Adapun alasan peneliti memilih PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan sebagai tempat penelitian karena peneliti pernah Magang di perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut dapat membantu peneliti dalam memperoleh data tentang tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilaksanakan dengan rencana jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Rencana Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Agustus 2021	September 2021
1	Pengajuan Judul						
2	Persetujuan Judul						
3	Pengerjaan Proposal						
4	Bimbingan Proposal						
5	Seminar Proposal						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Sidang Meja Hijau						

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari

penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2021 yang berjumlah 100 orang.

Tabel 3.3.
Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Pengembangan dan SDM	12
2	Administrasi dan Keuangan	8
3	Operasional	58
4	Kekaryawanan	15
5	Perencanaan	7
Jumlah Keseluruhan		100

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi dan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

3.5. Teknik Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Angket (Questioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan Kantor PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab.

3. Observasi

Melakukan pengamatan terhadap pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung dengan berpedoman kepada angket penelitian.

Di dalam penelitian ini penilaian angket yang digunakan dilakukan penilaian dengan metode skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai empat opsi jawaban yaitu:

Tabel 3.5.
Penilaian Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2018)

Untuk angket tersebut akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel independen dan dependen penelitian. Untuk uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

3.6. Uji Coba Instrument

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan:

3.6.1. Uji Validitas

Untuk menentukan koefisien validitas angka digunakan korelasi produk moment (Arikunto, 2013:87) dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

n : Jumlah sampel

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Dengan membandingkan harga r_{hitung} yang diperoleh dengan r_{tabel} untuk n (jumlah karyawan sebagai sampel) dan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil tersebut dikatakan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid.

0,00-0,20 : validitas sangat rendah

0,21-0,40 : validitas rendah

0,41-0,60 : validitas cukup

0,61-0,80 : validitas tinggi

0,81- 1,00 : validitas sangat tinggi

3.6.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas instrument dalam penelitian digunakan rumus Alpha (Arikunto, 2013:122), dengan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan soal
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 $\sum \sigma t^2$ = Variasi total

Untuk menafsirkan harga reliabilitas soal angket maka harga tersebut dikonfirmasi dengan tabel harga kritik *r product moment*. Dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal angket keseluruhan tergolong reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:154). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini

adalah dengan analisis grafik untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya. Selain itu bisa juga melalui uji analisis statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila $\text{sig} > 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal (H_0 diterima), sebaliknya bila $\text{sig} < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data tidak normal (H_a diterima).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas dari VIF adalah 10.

Perumusan hipotesa untuk uji multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terjadi multikolinieritas

H_a : Terjadi multikolinieritas

Bila $\text{VIF} > 10$ atau *tolerance value* $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas (H_a diterima), sebaliknya apabila $\text{VIF} < 10$ atau *tolerance value* $> 0,10$ maka tidak

terjadi multikolinieritas (H_0 diterima).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2016:134)..

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

2. Pengujian Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dalam hal ini

menentukan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:211)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Tingkat pendidikan

X_2 = Pelatihan kerja

X_3 = Pengalaman kerja

3. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis:

a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji layak/tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y .

Kurva pengujian hipotesis:



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} dalam hal ini dilakukan untuk

mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y.

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:192)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

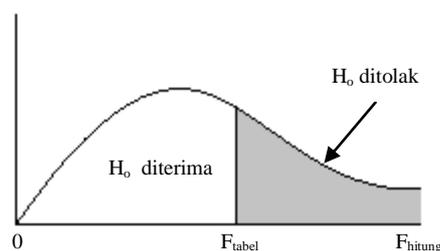
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kurva pengujian hipotesis:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

- Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki –Laki	49	75,4%
2	Perempuan	16	24,6%
Jumlah Total		65	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2021

Pada tabel 4.1 dapat dilihat responden laki – laki berjumlah 49 orang dengan persentase 75,4% sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase 24,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan adalah laki – laki.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
21-30	47	72,3%
31-40	17	26,2%
41-50	1	1,5%
Jumlah	65	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2021

Pada tabel 4.2 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan umur, umur 21 – 30 tahun berjumlah 47 orang (72,3%), umur 31 – 40 tahun berjumlah

17 orang (26,2%), umur 41 – 50 tahun berjumlah 1 orang (1,5%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden berdasarkan umur adalah berusia 21 – 30 tahun.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	0	0%
D3	31	47,7%
S1	34	52,3%
Jumlah	65	100%

Sumber : output SPSS, data diolah, 2021

Pada tabel 4.3 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan, SMA berjumlah 0 orang (0%), D3 berjumlah 31 orang (47,7%), S1 berjumlah 34 orang (51,3%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden berdasarkan pendidikan adalah pendidikan S1.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi item Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Indikator	Jawaban responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1					2	3,1%	31	47,7%	32	49,2%
X2					2	3,1%	33	50,8%	30	46,2%
X3					4	6,2%	25	38,5%	36	55,4%
X4					6	9,2%	42	64,6%	17	26,2%
X5					1	1,5%	30	46,2%	34	52,3%

Sumber : output SPSS, data diolah, 2021

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dengan item Pendidikan yang anda tekuni sekarang sesuai dengan pendidikan terakhir anda dari 65 responden sebanyak 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 31 responden (47,7%) menjawab setuju dan 32 responden (49,2%) menjawab sangat setuju. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan untuk item pertama sebagian besar karyawan (49,2%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan (X1) dengan item Pendidikan yang baik menjadikan kualitas hasil kerja anda baik dari 65 responden sebanyak 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 33 responden (50,8%) menjawab setuju dan 30 responden (46,2%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kedua sebagian besar karyawan (50,8%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dengan item Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan anda dari 65 responden sebanyak 4 responden (6,2%) menjawab kurang setuju, 25 responden (38,5%) menjawab setuju dan 36 responden (55,4%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item ketiga sebagian besar karyawan (55,4%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dengan item Prestasi yang saya terima diperoleh dari tingkat pendidikan dari 65 responden sebanyak 6 responden (9,2%) menjawab kurang setuju, 42 responden (64,6%) menjawab setuju dan 17 responden (26,2%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item keempat sebagian besar karyawan (64,6%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dengan item Saya merasa pendidikan mempermudah saya dalam menjalani pekerjaan dari 65 responden sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab kurang setuju, 30 responden (46,2%) menjawab setuju dan 34 responden (52,3%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kelima sebagian besar karyawan (52,3%) menjawab sangat setuju.

2. Pelatihan (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi item Variabel Pelatihan (X2)

Indikator	Jawaban responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1					2	3,1%	27	41,5%	36	55,4%
X2					1	1,5%	32	49,2%	32	49,2%
X3					3	4,6%	26	40,0%	36	55,4%
X4			2	3,1%	6	9,2%	32	49,2%	25	38,5%
X5					1	1,5%	29	44,6%	35	46,2%

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) dengan item Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani dari 65 responden sebanyak 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 27 responden (41,5%) menjawab setuju dan 36 responden (55,4%) menjawab sangat setuju. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan untuk item pertama sebagian besar karyawan (55,4%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pelatihan (X2) dengan item Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama dari 65 responden sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab kurang setuju, 32 responden (49,2%) menjawab setuju dan 32 responden (49,2%) menjawab sangat setuju. Dari data

tersebut dapat disimpulkan untuk item kedua sebagian besar karyawan (49,2%) menjawab setuju dan sangat setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) dengan item Materi yang disampaikan di dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dari 65 responden sebanyak 3 responden (4,6%) menjawab kurang setuju, 26 responden (40,0%) menjawab setuju dan 36 responden (55,4%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item ketiga sebagian besar karyawan (55,4%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) dengan item Metode yang di berikan saat pelatihan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang disampaikan dari 65 responden, 2 responden (3,1%) menjawab tidak setuju, 6 responden (9,2%) menjawab kurang setuju, 32 responden (49,2%) menjawab setuju dan 25 responden (38,5%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item keempat sebagian besar karyawan (49,2%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) dengan item Pelatihan membuat kinerja anda meningkat dari 65 responden sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab kurang setuju, 29 responden (44,6%) menjawab setuju dan 35 responden (46,2%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kelima sebagian besar karyawan (46,2%) menjawab sangat setuju.

3. Pengalaman Kerja (X3)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi item Pengalaman Kerja (X3)

Indikator	Jawaban responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1					8	12,3%	34	52,3%	23	35,4%
X2					1	1,5%	19	29,2%	45	69,2%
X3					8	12,3%	26	40,0%	30	46,2%
X4					2	3,1%	25	38,5%	38	58,5%
X5					2	3,1%	32	49,2%	31	47,7%

Sumber : data diolah SPSS, 2021

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X3) dengan item Pengetahuan yang tinggi sangatlah membantu dalam penyelesaian tugas dari 65 responden sebanyak 8 responden (12,3%) menjawab kurang setuju, 34 responden (52,3%) menjawab setuju dan 23 responden (35,4%) menjawab sangat setuju. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan untuk item pertama sebagian besar karyawan (52,3%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pengalaman kerja (X2) dengan item Pengalaman yang dimiliki seorang karyawan dapat mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan tugas dari 65 responden sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 8 responden (12,3%) menjawab kurang setuju, 26 responden (40,0%) menjawab setuju dan 30 responden (46,2%). Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kedua sebagian besar karyawan (46,2%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X2) dengan Pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efisien dari 65 responden sebanyak 1 responden (1,5%) menjawab kurang setuju, 19 responden (29,2%) menjawab setuju dan 45 responden (69,2%)

menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item ketiga sebagian besar karyawan (69,2%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X2) dengan item Lamanya bekerja mampu membantu meningkatkan prestasi kerja dari 65 responden, 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 25 responden (38,5%) menjawab setuju dan 38 responden (58,5%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item keempat sebagian besar karyawan (58,5%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X2) dengan item Ketarampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berpengalaman di atas rata-rata karyawan lainnya dari 65 responden sebanyak 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 32 responden (49,2%) menjawab setuju dan 31 responden (47,7%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kelima sebagian besar karyawan (49,2%) menjawab setuju.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi item Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1					2	3,1%	25	38,5%	38	58,5%
Y2					2	3,1%	36	55,4%	27	41,5%
Y3					3	4,6%	38	58,5%	24	36,9%
Y4					4	6,2%	38	58,5%	23	35,4%
Y5					3	4,6%	35	53,8%	27	41,5%

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan item Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan dari

65 responden sebanyak 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 25 responden (38,5%) menjawab setuju dan 38 responden (58,5%) menjawab sangat setuju. Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan untuk item pertama sebagian besar karyawan (58,5%) menjawab sangat setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) dengan item Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan dari 65 responden sebanyak 2 responden (3,1%) menjawab kurang setuju, 36 responden (55,4%) menjawab setuju dan 27 responden (41,5%). Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kedua sebagian besar karyawan (55,4%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan item Karyawan selama menjalankan pekerjaan tidak mengalami kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya dari 65 responden sebanyak 3 responden (4,6%) menjawab kurang setuju, 38 responden (58,5%) menjawab setuju dan 24 responden (36,9%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item ketiga sebagian besar karyawan (58,5%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan item Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dari 65 responden, 4 responden (6,2%) menjawab kurang setuju, 38 responden (58,5%) menjawab setuju dan 23 responden (35,4%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item keempat sebagian besar karyawan (58,5%) menjawab setuju.

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan item Kedisiplinan karyawan telah memenuhi standart perusahaan dari 65

responden sebanyak 3 responden (4,6%) menjawab kurang setuju, 35 responden (53,8%) menjawab setuju dan 27 responden (41,5%) menjawab sangat setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk item kelima sebagian besar karyawan (53,8%) menjawab setuju.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Metode yang digunakan untuk menilai validitas suatu kuisioner adalah korelasi produk moment atau menggunakan *bivariate pearson*.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X1.1	0, 618	0, 244	Valid
	X1.2	0, 478	0, 244	Valid
	X1.3	0, 594	0, 244	Valid
	X1.4	0, 518	0, 244	Valid
	X1.5	0, 494	0, 244	Valid
Pelatihan	X2.1	0, 611	0, 244	Valid
	X2.2	0, 607	0, 244	Valid
	X2.3	0, 542	0, 244	Valid
	X2.4	0, 590	0, 244	Valid
	X2.5	0, 660	0, 244	Valid
Pengalaman Kerja	X3.1	0, 654	0, 244	Valid
	X3.2	0, 674	0, 244	Valid
	X3.3	0, 445	0, 244	Valid
	X3.4	0, 622	0, 244	Valid
	X3.5	0, 615	0, 244	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0, 564	0, 244	Valid
	Y2	0, 759	0, 244	Valid
	Y3	0, 752	0, 244	Valid
	Y4	0, 715	0, 244	Valid
	Y5	0, 779	0, 244	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan 4 variabel yang menjadi variabel penelitian dari keempat variabel yang telah diteiliti memiliki 5 kuisiomer disetiap variabelnya. Dari masing-masing variabel independen yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kinerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan ternyata memiliki nilai r hitung lebih besar terhadap nilai r tabel maka data yang didapat dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisiomer yang merupakan indikator dari variabel. Kuisiomer dinyatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan reliable jika nilai Cronbach Alpa $> 0,60$

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan	$0,625 > 0,60$	Reliabel
Pelatihan	$0,609 > 0,60$	Reliabel
Pengalaman Kerja	$0,653 > 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	$0,760 > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil pengujian dilakukan secara variabel dan setiap variabel dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel.

4.2.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi klasik terdapat 3 jenis

pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Hasil 3 Pengujian tersebut adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode uji normalitas yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah Kolmogorov- Sminov (KS).

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorove-Smirnove	Asymp. Sig	Kriteria	Keterangan
0,609	0,852	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel menunjukkan nilai yang dihasilkan pada Asymp. Sig sebesar 0,852 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Faktor (VIF)

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variavel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0, 604	1, 656	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Pelatihan	0,604	1,655	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,832	1,202	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dinyatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data mengalami heterokedastisitas menggunakan uji Glejser.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,171	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,606	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,278	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat dilihat nilai dari sig. pada variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data tidak mengalami heteroskedastisitas

4.2.1.4 Analisis Regresi Berganda

Alat yang dipergunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dipergunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis tersebut akan membentuk suatu persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.428	3.761		1.975	.053		
1 TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.077	.191	.059	.403	.689	.604	1.656
PELATIHAN (X2)	.276	.165	.243	1.669	.100	.604	1.655
PENGALAMAN KERJA (X3)	.299	.136	.274	2.208	.031	.832	1.202

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien β merupakan sebuah bentuk persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 7,428 + 0,077 X_1 + 0,276 X_2 + 0,299 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengintrepretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstatnta sebesar 7,428 dan bernilai positif, maka variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja menjadi pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 0,077 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel tingkat pendidikan naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen kinerja karyawan akan naik sebesar 0,077 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,276 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen kinerja karyawan akan naik sebesar 0,276 begitupun sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,299 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel pengalaman kerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen kinerja karyawan akan naik sebesar 0,299 begitupun sebaliknya.

4.2.1.5 Uji F

Uji F dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, di dalam ketentuan pengambilan keputusan nilai F hitung > F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai F tabel didapat dari $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $\text{df}_1 = k$ dan $\text{df}_2 = n - k$.

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.388	3	18.796	5.614	.002 ^b
Residual	204.227	61	3.348		
Total	260.615	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X3), PELATIHAN (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)
 Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai F hitung sebesar 5,614 sementara F tabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 62$ adalah 2,75. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel $5,614 > 2,75$ dan nilai Sig. = $0,002 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan dari hasil uji F terdapat pengaruh secara simultan variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2.1.6 Uji T

Uji T dipergunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan ketentuan pengambilan keputusan jika nilai T hitung lebih besar dari T tabel dinyatakan hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan jika nilai T hitung lebih kecil dari T tabel hipotesis yang diajukan tidak diterima. Nilai T hitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai t tabel dapat dilihat melalui $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

Berikut adalah hasil dari uji T dengan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.428	3.761		1.975	.053		
1 TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.077	.191	.059	.403	.689	.604	1.656
PELATIHAN (X2)	.276	.165	.243	1.669	.100	.604	1.655

PENGALAMAN KERJA (X3)	.299	.136	.274	2.208	.031	.832	1.202
--------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan didapat $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,403 < 1,99962$, dengan sig. $0,689 > 0,05$. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis yang berbunyi “Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia “ tidak diterima.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan didapat $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,669 < 1,99962$, dengan sig. $0,100 > 0,05$. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis yang berbunyi “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia “ tidak diterima.
3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan didapat $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,208 > 1,99962$, dengan sig. $0,031 < 0,05$. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia “ diterima.

4.2.1.7 Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) dipergunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menginterpretasikan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) adalah antara 0 dan 1. Jika nilai (R^2) kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menginterpretasikan variasi variabel terikat sangatlah terbatas.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.216	.178	1.830	1.758

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X3), PELATIHAN (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapati nilai R *square* sebesar 0,216 (21,6%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model tingkat pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), pengalaman kerja (X_3) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar (21,6%) dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar (78,4%).

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP , hal ini disebabkan nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan $t_{tabel}= 0,403 < 1,99962$, dengan sig. 0,689 lebih besar dari 0,05. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (N. R. Putri & Ratnasari, 2019) dan (Mandang et al., 2017) yang

menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan mengenai tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan bukan menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan. Dapat dilihat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kuswandi, 2005) diantaranya adalah kepuasan seorang karyawan, kemampuan/kompetensi seorang karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. PLN (Persero) ULP Helvetia seperti memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan memberikan kesejahteraan yang baik untuk karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan $t_{tabel} = 1,669 < 1,99962$, dengan sig. 0,100 lebih besar dari 0,05. Hasil sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (N. R. Putri & Ratnasari, 2019) dan (Safitri, 2013) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pelatihan bukan menjadi faktor utama meningkatnya kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Prawirosentono, 1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi Efektifitas dan efisiensi Kepuasan, otoritas (wewenang). Menurut (Sukoco et al., 2020) tidak hanya pelatihan yang menjadi faktor meningkatnya kinerja namun ada faktor lainnya seperti kepemimpinan dan insentif. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. PLN (Persero)

ULP Helvetia agar para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan serta memberikan kenyamanan antar atasan dan bawahan seperti komunikasi yang baik serta selalu mendukung satu sama lain.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan $t_{tabel} = 2,208 > 1,99962$, dengan sig. 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Octavianus & Adolfina, 2018:65) dan (Pamungkas et al., 2017:102) yang mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (S. Samsudin, 2006) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pengalaman kerja sebab dapat meningkatkan kinerja seseorang karena semakin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan dan ini sejalan dengan hasil penelitian terhadap karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Pengalaman kerja yang lama dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, sebab seorang karyawan haruslah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan terlatih oleh sebab itu pengalaman kerja menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia sedangkan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan variabel tingkat pendidikan memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan $t_{tabel} = 0,403 < 1,99962$, dengan sig. 0,689 lebih besar dari 0,05 dan variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan $t_{tabel} = 1,669 < 1,99962$, dengan sig. 0,100 lebih besar dari 0,05. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Octavianus; & Adolfini, 2018:66) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu PT. PLN (Persero) ULP Helvetia membutuhkan seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lama dan banyak sebab karyawan telah mengalami variasi pekerjaan di setiap masa kerjanya. Sehingga ini melatih kemampuannya dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan padanya sesuai dengan skill yang dimilikinya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan penelitian ini mengenai tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak semua diterima. Kesimpulan ini sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, hal ini disebabkan nilai signifikan ($p = 0,689 > 0,05$) atau lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditentukan.
2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, hal ini disebabkan nilai signifikan ($p = 0,100 > 0,05$) atau lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditentukan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, hal ini disebabkan nilai ($p = 0,031 < 0,05$) atau lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang mumpuni karena berdasarkan hasil penelitian pengalaman kerja menunjukkan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika

karyawan semakin professional dalam menjalankan tugasnya maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat secara teori pengalaman kerja merupakan salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan dan disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini yang masih belum sempurna dengan menambah variabel variabel lainnya yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amallia;, N., & Putubasai, E. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 4(1).
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Arianty;, N., Bahagia;, R., Lubis;, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bove, V., & Elia, L. (2017). Migration, Diversity, and Economic Growth. *World Development*, 89, 227–239.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks.
- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 107–114.
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–15.
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 11(2), 297–304.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Handoko, H. T. (1995). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, H. T. (2002). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heriyanto, H., & Yulianti, N. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *DEDIKASI*, 19(2), 37–59.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 75–86.
- Indrawan;, A. D., Santoso;, D., & Widodo, n J. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. PT. Remaja Graha Ilmu.
- Kelejan;, R. A., Lengkong;, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1918–1927.
- Kuswandi. (2005). *Cara Mengukur kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. . (2017). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4324–4334.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18427>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nasional, D. P. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke delapan Belas Edisi IV*. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar.
- Octavianus, W. R., & Adolfini. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA2*, 6(3).
- Pabundu, T. (2008). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilton Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(2), 151–162.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis2*, 43(1), 96–103.
- Pitriyani, & Halim, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1), 56–63.
- Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Pribadi, B. A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Prenada Media Group.
- Putri, H. R. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>

- Ranupandojo, & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia* (4th ed.). Pustaka Binawan Presindo.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Erlangga.
- Rofi, A. N. (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*, 3, 1–21.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Salim, M. H., & Kurniawan, S. (2012). *Studi Ilmu Pendidikan Islam*. Ruzz Media.
- Samsudin, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, Henri. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Asian J. *INNOV*, 2(1), 1–10.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar Sugeng. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.

- Sutrisno, E. (2011a). *Budaya Organisasi. (Edisi Pertama, Cetakan Ke II)*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tekege;, O., Lengkong;, V. P. K. ., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Vionita, V. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(25), 1–14.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan, K. E., Bagia, W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

LAMPIRAN**Kuisisioner Penelitian**

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/I

Ditempat

Dengan Hormat

Kuisisioner ini diajukan untuk membantu pengumpulan data penelitian saya guna menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Rahmad Afrizal
NPM:1705160095

A. Identitas Responden

1. Usia : 21 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41 - 50 Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1
4. Lamanya Bekerja : < 1 Tahun 2 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

Berilah tanda centang () pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu

B. Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang () pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. Pertanyaan

KUISIONER

Tingkat Pendidikan						
No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan yang anda tekuni sekarang sesuai dengan pendidikan terakhir anda					
2	Pendidikan yang baik menjadikan kualitas hasil kerja anda baik					
3	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan anda					
4	Prestasi yang saya terima diperoleh dari tingkat pendidikan					
5	Saya merasa pendidikan mempermudah saya dalam menjalani pekerjaan					

Pelatihan

NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani					
2	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama					
3	Materi yang disampaikan di dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4	Metode yang di berikan saat pelatihan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang disampaikan					
5	Pelatihan membuat kinerja anda meningkat					

Pengalaman Kerja						
No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengetahuan yang tinggi sangatlah membantu dalam penyelesaian tugas					
2	Pengalaman yang dimiliki seorang karyawan dapat mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan tugas					
3	Pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efisien					
4	Lamanya bekerja mampu membantu meningkatkan prestasi kerja					
5	Ketampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berpengalaman di atas rata-rata karyawan lainnya					

Kinerja Karyawan						
No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan					
2	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan					
3	Karyawan selama menjalankan pekerjaan tidak mengalami kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya					
4	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan					
5	Kedisiplinan karyawan telah memenuhi standart perusahaan					

2. Data Tabulasi

Tingkat Pendidikan					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1

4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	5	21
4	4	5	3	5	21
3	4	4	4	5	20
4	5	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	5	23
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	4	20
4	5	3	4	5	21
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
4	5	4	3	5	21
4	4	5	3	5	21
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	4	22
5	5	3	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	4	4	3	5	21
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	3	4	4	19
5	5	4	4	5	23
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	4	5	5	5	24
4	4	5	4	5	22

5	4	5	5	5	24
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	3	15

PELATIHAN (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
5	4	5	3	4	21
5	5	4	5	5	24
5	5	5	3	4	22
5	4	3	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	20
4	4	5	4	5	22
5	4	4	5	4	22
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	5	22
5	4	5	3	4	21
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
4	5	3	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	5	24

4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	2	5	22
5	4	5	5	5	24
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	3	4	19
4	5	5	3	4	21
5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22
4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	24
4	5	5	4	4	22
4	4	4	2	4	18
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	4	22
3	3	3	3	3	15

PENGALAMAN KERJA (X3)					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	5	23
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	4	5	5	4	23

4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	3	19
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	4	5	5	5	24
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22
4	5	5	5	5	24
4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	3	5	5	5	23
3	2	5	3	4	17
3	3	5	4	5	20
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
4	3	5	5	5	22
4	4	5	5	4	22
3	4	5	5	4	21
4	4	5	5	4	22
3	5	5	5	4	22
4	3	5	4	5	21
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	22
3	4	5	5	5	22
3	4	5	4	4	20
3	4	5	5	5	22
3	3	3	3	3	15

KINERJA KARYAWAN (Y)					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	21
5	4	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
3	5	3	4	5	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	4	23
5	4	4	3	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	4	21
5	4	5	4	4	22
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

2. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	49	75.4	75.4	75.4
Valid Perempuan	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 Tahun	47	72.3	72.3	72.3
31 - 40 Tahun	17	26.2	26.2	98.5
41-50 Tahun	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	31	47.7	47.7	47.7
S1	34	52.3	52.3	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

3. Distribusi Frekuensi Item Kusisioner

TINGKAT PENDIDIKAN (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.1	3.1
	SETUJU	31	47.7	50.8
	SANGAT SETUJU	32	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0

TINGKAT PENDIDIKAN (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.1	3.1
	SETUJU	33	50.8	53.8
	SANGAT SETUJU	30	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0

TINGKAT PENDIDIKAN (X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.2	6.2
	SETUJU	25	38.5	44.6
	SANGAT SETUJU	36	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0

TINGKAT PENDIDIKAN (X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	9.2	9.2
	SETUJU	42	64.6	73.8

SANGAT SETUJU	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
Valid SETUJU	30	46.2	46.2	47.7
Valid SANGAT SETUJU	34	52.3	52.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PELATIHAN (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	3.1	3.1	3.1
Valid SETUJU	27	41.5	41.5	44.6
Valid SANGAT SETUJU	36	55.4	55.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PELATIHAN (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
Valid SETUJU	32	49.2	49.2	50.8
Valid SANGAT SETUJU	32	49.2	49.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PELATIHAN (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	3	4.6	4.6	4.6
Valid SETUJU	26	40.0	40.0	44.6

SANGAT SETUJU	36	55.4	55.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PELATIHAN (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	2	3.1	3.1	3.1
KURANG SETUJU	6	9.2	9.2	12.3
Valid SETUJU	32	49.2	49.2	61.5
SANGAT SETUJU	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PELATIHAN (X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
Valid SETUJU	29	44.6	44.6	46.2
SANGAT SETUJU	35	53.8	53.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PENGALAMAN KERJA (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	8	12.3	12.3	12.3
Valid SETUJU	34	52.3	52.3	64.6
SANGAT SETUJU	23	35.4	35.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PENGALAMAN KERJA (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1.5	1.5	1.5

KURANG SETUJU	8	12.3	12.3	13.8
SETUJU	26	40.0	40.0	53.8
SANGAT SETUJU	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PENGALAMAN KERJA (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	3.1	3.1	3.1
Valid SETUJU	25	38.5	38.5	41.5
Valid SANGAT SETUJU	38	58.5	58.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PENGALAMAN KERJA (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
Valid SETUJU	19	29.2	29.2	30.8
Valid SANGAT SETUJU	45	69.2	69.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

PENGALAMAN KERJA (X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	3.1	3.1	3.1
Valid SETUJU	32	49.2	49.2	52.3
Valid SANGAT SETUJU	31	47.7	47.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN (Y1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	KURANG SETUJU	2	3.1	3.1	3.1
	SETUJU	25	38.5	38.5	41.5
	SANGAT SETUJU	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.1	3.1
	SETUJU	36	55.4	58.5
	SANGAT SETUJU	27	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0

KINERJA KARYAWAN (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.6	4.6
	SETUJU	38	58.5	63.1
	SANGAT SETUJU	24	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0

KINERJA KARYAWAN (Y4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6.2	6.2
	SETUJU	38	58.5	64.6
	SANGAT SETUJU	23	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0

KINERJA KARYAWAN (Y5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	KURANG SETUJU	3	4.6	4.6	4.6
	SETUJU	35	53.8	53.8	58.5
	SANGAT SETUJU	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

4. Uji Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.153	.237	.142	.144	.618**
	Sig. (2-tailed)		.222	.058	.260	.251	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.153	1	.010	.110	.041	.478**
	Sig. (2-tailed)	.222		.938	.382	.745	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.237	.010	1	.114	.178	.594**
	Sig. (2-tailed)	.058	.938		.365	.155	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.142	.110	.114	1	.021	.518**
	Sig. (2-tailed)	.260	.382	.365		.867	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.144	.041	.178	.021	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.251	.745	.155	.867		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.618**	.478**	.594**	.518**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.145	.223	.118	.428**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.249	.074	.351	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.145	1	.410**	.151	.208	.607**
	Sig. (2-tailed)	.249		.001	.229	.097	.000
	N	65	65	65	65	65	65

X2.3	Pearson Correlation	.223	.410**	1	-.022	.086	.542**
	Sig. (2-tailed)	.074	.001		.863	.494	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.118	.151	-.022	1	.320**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.351	.229	.863		.009	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.428**	.208	.086	.320**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.494	.009		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.611**	.607**	.542**	.590**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.331**	.040	.242	.268*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.007	.751	.052	.031	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.331**	1	.019	.333**	.152	.674**
	Sig. (2-tailed)	.007		.880	.007	.227	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.040	.019	1	.146	.353**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.751	.880		.246	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.242	.333**	.146	1	.196	.622**
	Sig. (2-tailed)	.052	.007	.246		.117	.000
	N	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	.268*	.152	.353**	.196	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.031	.227	.004	.117		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.654**	.674**	.445**	.622**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.261*	.267*	.216	.277*	.564**
	Sig. (2-tailed)		.035	.032	.084	.025	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y1.2	Pearson Correlation	.261*	1	.451**	.426**	.581**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y1.3	Pearson Correlation	.267*	.451**	1	.474**	.496**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y1.4	Pearson Correlation	.216	.426**	.474**	1	.422**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
Y1.5	Pearson Correlation	.277*	.581**	.496**	.422**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.564**	.759**	.752**	.715**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

5. Uji Realibilitas

Tingkat Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	5

Pengalaman Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	5

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

7. Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.216	.178	1.830	1.758

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X3), PELATIHAN (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.388	3	18.796	5.614	.002 ^b
	Residual	204.227	61	3.348		
	Total	260.615	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X3), PELATIHAN (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

9. Hasil Uji T

Coefficients^a

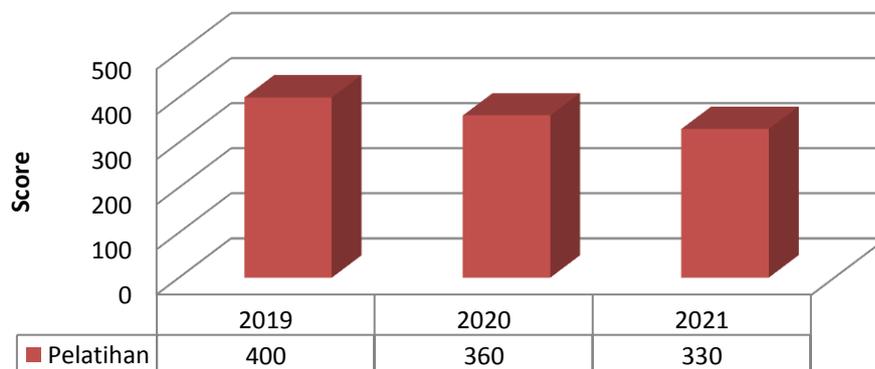
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.428	3.761		1.975	.053		
TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.077	.191	.059	.403	.689	.604	1.656
PELATIHAN (X2)	.276	.165	.243	1.669	.100	.604	1.655
PENGALAMAN KERJA (X3)	.299	.136	.274	2.208	.031	.832	1.202

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

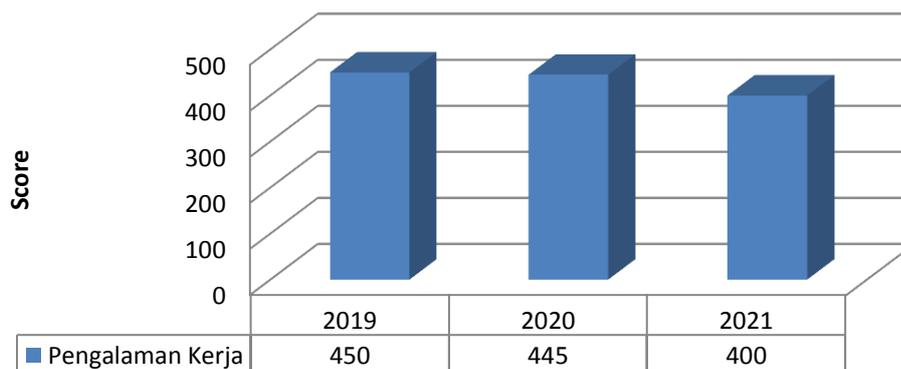
Grafik Perkembangan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Dari Segi Tingkat Pendidikan Tahun 2019,2020,2021



Garfik Perkembangan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Dari Segi Pelatihan Tahun 2019,2020,2021



Garfik Perkembangan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Dari Segi Pengalaman Kerja Tahun 2019,2020,2021





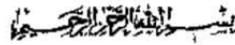
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor :1046/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Rahmad Afrizal
NPM : 1705160075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 16 Muharam 1443 H.
24 Agustus 2021 M

Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 372 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **25 Februari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Rahmad Afrizal**
N P M : **1705160075**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dosen Pembimbing : **Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **24 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 13 Rajab 1442 H
 25 Februari 2021 M



Tembusan :
 1. Peninggal



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 372 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Rajab 1442 H
 25 Februari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persro) ULP Helvetia
Jln.Kemuning Raya Medan Helvetia No.11
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-I)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rahmad Afrizal
Npm : 1705160075
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

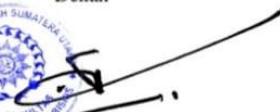
Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Pertinggal

Dekan


H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Nomor : 0047/STH.01.04/B08120300/2021
 Sifat : Penting
 Lampiran : 1 (Satu) Berkas
 Perihal : Permohonan Izin Riset

Medan, 08 Maret 2021

Kepada :
 Yth. Bapak / Ibu Pimpinan
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 SUMATERA UTARA
 Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
 Medan

Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis nomor: 372/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Februari 2021 perihal Permohonan Izin Riset:

No	NAMA	NPM	JURUSAN
1	RAHMAD AFRIZAL	1705160075	MANAJEMEN

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara UP3 Medan Utara ULP Helvetia dapat menerima Saudara untuk melaksanakan Riset.
2. Dalam pelaksanaan Riset PT PLN (Persero) ULP Helvetia hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam pelaksanaan Riset tersebut dibutuhkan angka atau pun data keuangan yang menyangkut Rahasia Perusahaan tidak akan dilayani.
4. Untuk urusan administrasinya Saudara dapat menghubungi Sub Bagian Administrasi Umum PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara UP3 Medan Utara ULP Helvetia.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

MANAGER

 ABNAN ASHARI



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1404/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/1/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 26/1/2021

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahmad Afrizal
NPM : 1705160075
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Adanya penurunan kinerja
Adanya penurunan motivasi karyawan

Rencana Judul : 1. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln(Persero)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rahmad Afrizal)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1404/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/1/2021

Nama Mahasiswa : Rahmad Afrizal
NPM : 1705160075
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 26/1/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Judul Disetujui**)

pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan
dan pengalaman kerja terhadap kinerja
karyawan pada PT. PLN (Persero)
ULP Hewetia

Medan, 24 Februari 2021

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(Drs. M. Elfi Azhar, M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PT. PLN (Persero)
Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia
JL. Kemuning Raya, Medan, Sumatera Utara 20124

SURAT KETERANGAN

Kepada :
Yth. Bapak/ Ibu Pimpinan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapt.M.Basri No 3 Medan

Dengan ini menerangkan bahwa:

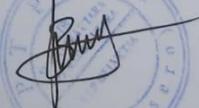
Nama : Rahmad Afrizal
NPM : 1705160075
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Telah menyelesaikan penelitian riset dibagian SDM dengan judul skripsi “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia tanggal 28 Juli 2021 yang dilaksanakan dengan **Baik**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Medan, 13 September 2021

a. m. Manajer ULP


ADNAN ASHARI


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 24 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

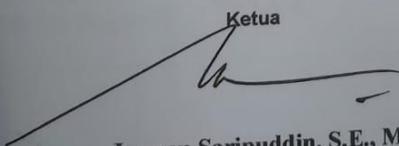
Nama : **Rahmad Afrizal**
 N .P.M. : **1705160075**
 Tempat / Tgl.Lahir : **Bortrem Jaya, 25 Mei 1998**
 Alamat Rumah : **Jalan Setia Jadi, Gg. Idris No.22B**
 JudulProposal : **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan**

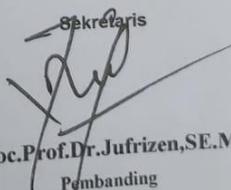
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Baik
Bab I	Mengemukakan latar belakang secara runtun sesuai latar belakang masalah
Bab II	Cari 4 teori menurut para ahli setiap subnya
Bab III	Cantumkan sumber teori yang dipakai
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

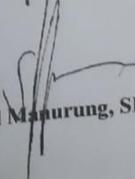
Medan, Rabu, 24 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
 Pembimbing

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.
 Pembanding


Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si


Saprinal Manurung, SE.,MA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
 MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
 MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rahmad Afrizal
 NPM : 1705160075
 Dosen Pembimbing : M. Elfi Azhar, SE, M.Si

Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki, - penulisan, identifikasi melh	10/3/21	
Bab 2	OK	10/3/21	
Bab 3	Perbaiki ref. kutipan	13/3/21	
Daftar Pustaka	OK.	17/3/21	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ace	16/3/21	

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Jasman Syaripuddin, Hsb, S.E., M.Si.

Medan, Maret 2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

M. Elfi Azhar, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 24 Maret 2021** menerangkan bahwa:

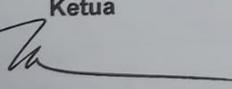
Nama : Rahmad Afrizal
N .P.M. : 1705160075
Tempat / Tgl.Lahir : Bortrem Jaya, 25 Mei 1998
Alamat Rumah : Jalan Setia Jadi, Gg. Idris No.22B
JudulProposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

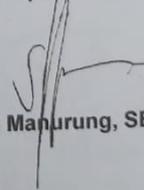
Pembimbing


Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

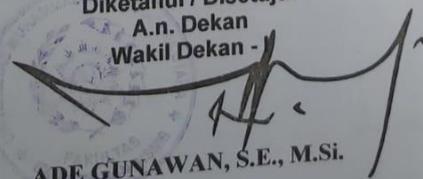
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE.M.Si.

Pembanding


Saprial Manurung, SE., MA.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Rahmad Afrizal
 NPM : 1705160075
 Tempat dan tanggal lahir : Bortrem Jaya, 25 Mei 1998
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Dsn. Meranti Jaya Bagan Sinembah
 Anak Ke : 3 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Sumarmin
 Nama Ibu : Darkem
 Alamat : Dsn. Meranti Jaya Bagan Sinembah

Pendidikan Formal

1. MI AN-NUR Meranti Jaya Tamat 2009
2. SMPN 9 Bagan Sinembah Tamat 2013
3. SMAN 3 Bagan Sinembah Tamat 2016
4. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA Tamat 2021

Medan, November 2021

RAHMAD AFRIZAL