

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MIRA HASMARA
168320054**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

MIRA HASMARA

NPM: 168320054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
Nama : MIRA HASMARA
NPM : 16.832.0054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Hery Svahrial, SE, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



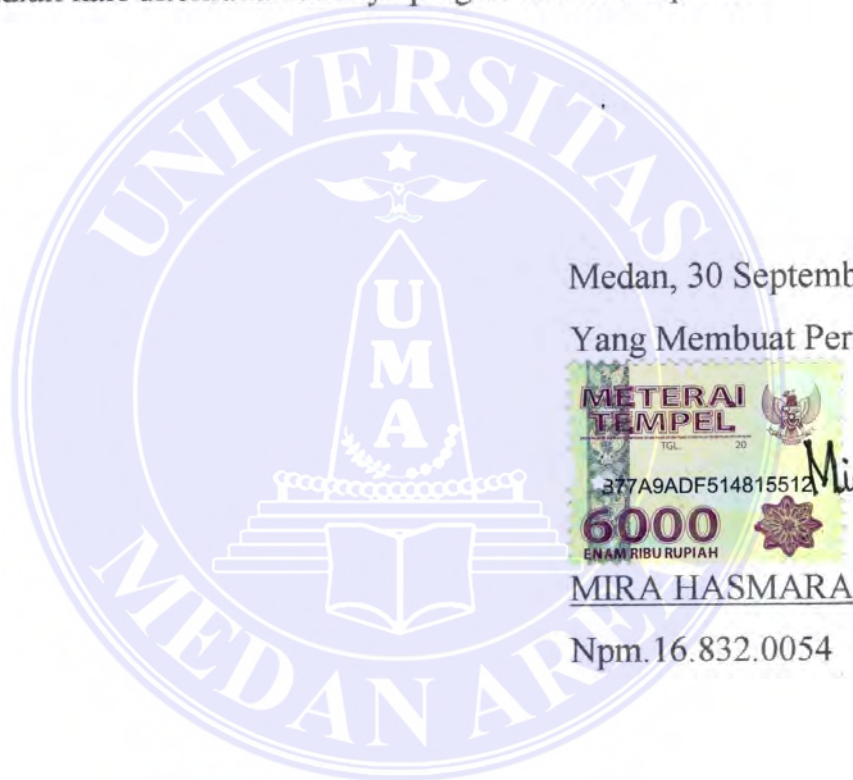
(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 30/September/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 30 September 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Npm.16.832.0054

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MIRA HASMARA

NPM : 16.832.0054

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

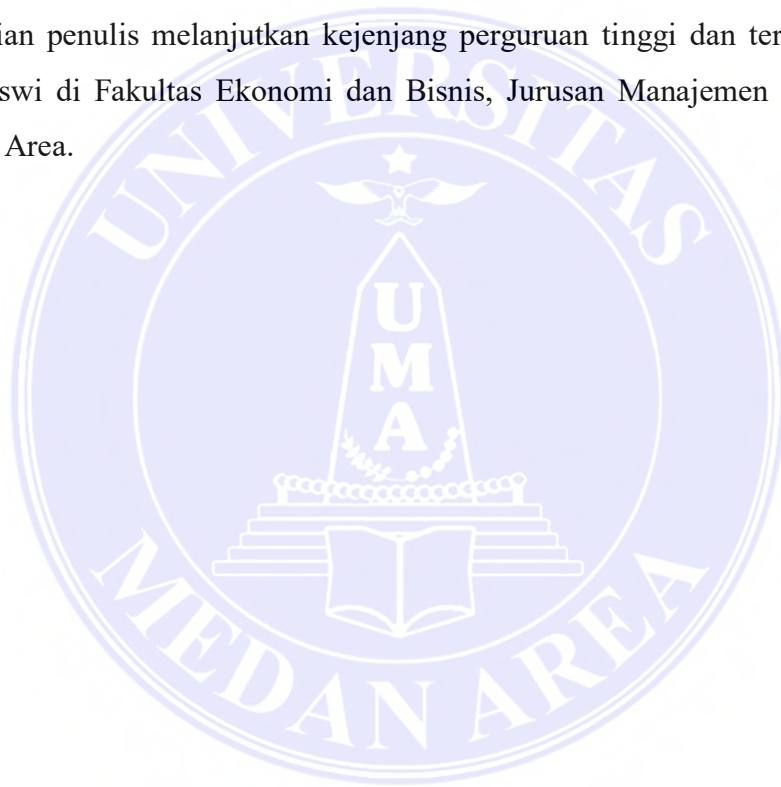
Pada Tanggal: 30 September 2020

METERAI
TEMPEL
TGL 20
09532AFF415100612
6000
ENAM RIBU RUPIAH
MIRA HASMARA
Npm.16.832.0054

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Gambus Laut, tepat pada tanggal 18 Mei 1998 dari ayah yang bernama Arif Hidayat dan ibu yang bernama Kodijah Hamara. Penulis merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN 015881 Gambus Laut pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah MTS SWASTA AL-WASHLIYAH PERUPUK pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas SMA SWASTA YPK KEDAI SIANAM pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Penelitian ini dilakukan dengan angket yang disebarakan kepada 57 orang sampel yang terdiri dari karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukan dengan nilai sebesar 0,496 dan signifikan dengan sig 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukan dengan nilai sebesar 0,253 dengan nilai signifikan dengan sig 0,003 lebih kecil dari 0,05, kemudian pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum perumnas regional 1 medan yang di peroleh dari nilai F sebesar 8,320 dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

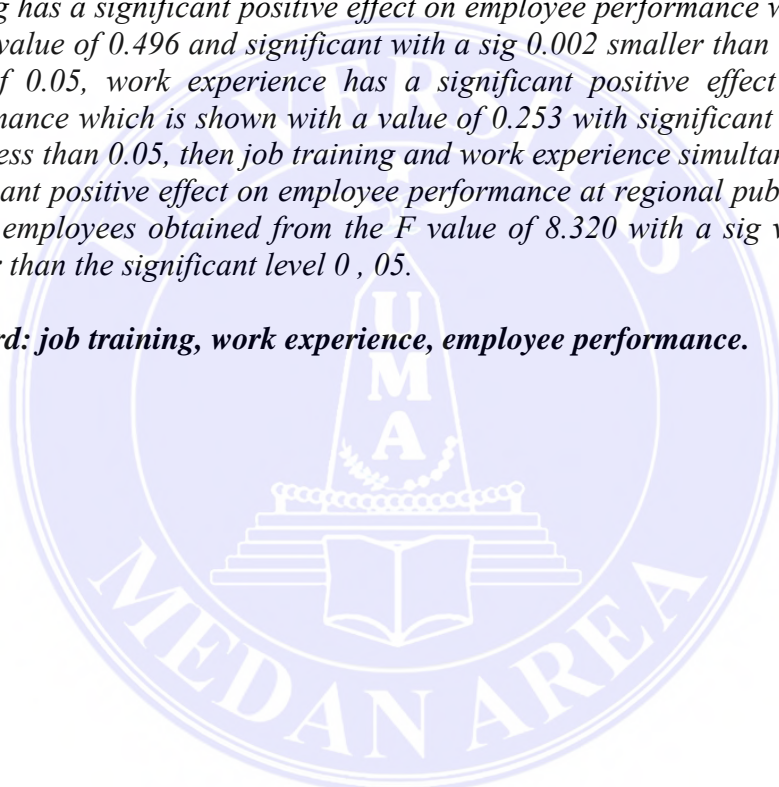
Kata Kunci : pelatihan kerja, pengalaman kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Effect of Job Training and Work Experience on Employee Performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan

The purpose of this study was to see whether training and work experience had a positive effect partially or simultaneously on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan. This research was conducted with a questionnaire distributed to 57 samples consisting of employees of Perum Perumnas Regional 1 Medan. This type of research is associative research, namely research that aims to see the effect of the influence of the independent variables on the dependent variable. The data analysis technique in the study used multiple linear regression analysis techniques. The results obtained are job training has a significant positive effect on employee performance which is shown with a value of 0.496 and significant with a sig 0.002 smaller than the significant level of 0.05, work experience has a significant positive effect on employee performance which is shown with a value of 0.253 with significant value with sig 0.003 less than 0.05, then job training and work experience simultaneously have a significant positive effect on employee performance at regional public company 1 medan employees obtained from the F value of 8.320 with a sig value of 0.001 smaller than the significant level 0, 05.

Keyword: job training, work experience, employee performance.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang berlimpah yang Insya ALLAH selalu diberikan pada setiap hamba-Nya. Selawat beriring salam penulis panjatkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW atas segala akhlaknya yang mulia. Dengan segala kemampuan dan bantuan yang diterima. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan salah satu syarat penyelesaian pendidikan sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, dengan sepuh hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, serta Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan suri tauladan.
2. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE,M.Si, selaku wakil Dekan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku ketua sidang saya, sekaligus Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si, selaku Kaprodi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi, selaku Sekretaris pembimbing yang telah memberikan masukan berharga dan pengertian kepada penulis.
10. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah memberikan Ilmu Pengetahuan kepada penulis.
11. Seluruh Pegawai yang telah membantu proses pengurusan Administrasi Universitas Medan Area.
12. Kepada orang tua penulis yaitu ibu Kodijah Hasmara serta saudara kandung penulis atas segala cinta dan kasih sayang, serta dukungan moral dan materi yang senantiasa diberikan dengan tulus kepada penulis.
13. Kepada sahabat-sahabat saya Misra, Edriani, Aheny, Ropita, Desi, dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima

14. kasih telah mendukung dan memberikan masukan dan dukungan kepada penulis selama ini.

15. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area terutama teman-teman sekelas Manajemen A Stambuk 2016 yang telah mendukung penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan baik dari segi penulisan maupun tata bahasa. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan dan wawasan kita semua.

Medan, 30 September 2020

Mira Hasmara
Npm.16.832.0054

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK..... i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL..... ix

DAFTAR GAMBAR x

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Manfaat Penelitian 4

BAB II URAIAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan 5

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 5

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 6

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan 6

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan 7

2.2 Pelatihan Kerja 8

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja 8

2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja 8

2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja 9

2.3 Pengalaman Kerja 11

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja 11

2.3.2 Tujuan Pengalaman Kerja 12

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja 12

2.4 Penelitian Terdahulu 13

2.5 Kerangka Konseptual	15
2.6 Hipotesis	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.1.1 Jenis Penelitian	17
3.1.2 Lokasi Penelitian	17
3.1.3 Waktu Penelitian	17
3.2 Populasi dan Sampel	18
3.2.1 Populasi	18
3.2.2 Sampel	19
3.3 Defenisi Operasional	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.4.1 Jenis Data	21
3.4.2 Sumber Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5.1 Penelitian Kepustakaan	22
3.5.2 Penelitian Lapangan	23
3.6 Teknik Analisis Data	24
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	24
3.6.2 Uji Validitas	25
3.6.3 Uji Reliabilitas	25
3.7 Uji Asumsi Klasik	26
3.7.1 Uji Normalitas	27
3.7.2 Uji Multikolinearitas	28
3.7.3 Uji Heterokedasitas	28
3.8 Uji Hipotesis	29
3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)	29
3.8.2 Uji Simultan (F)	29
3.8.3 Uji Parsial (t)	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	32
4.1.1 Gambaran Umum	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	32
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	33
4.2 Uji Instrumen.....	34
4.2.1 Uji Validitas.....	34
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	36
4.3 Penyajian Data Responden.....	38
4.3.1 Jawaban Responden	39
4.4 Uji Asumsi Klasik	41
4.4.1 Uji Normalitas	41
4.4.2 Uji Multikolinearitas	43
4.4.3 Uji Heterokedasitas	44
4.5 Uji Hipotesis.....	46
4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)	46
4.5.2 Uji F (Simultan)	47
4.5.3 Uji t (Parsial).....	47
4.6 Pembahasan.....	48
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	49
4.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
3.1 Rencana Waktu Penelitian.....	18
3.2 Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Devisi	19
3.3 Operasional Variabel.....	21
3.4 Bobot Nilai Kuisisioner	24
4.1 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	35
4.2 Variabel Pelatihan Kerja	35
4.3 Validitas Variabel Pengalaman Kerja	36
4.4 Reliabilitas Kinerja Karyawan	37
4.5 Reliabilitas Pelatihan Kerja	37
4.6 Reliabilitas Pengalaman Kerja	38
4.7 Jenis Kelamin Responden	38
4.8 Usia Responden.....	39
4.9 Jawaban Kinerja Karyawan.....	39
4.10 Jawaban Pelatihan Kerja	40
4.11 Jawaban Pengalaman Kerja.....	41
4.12 Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	43
4.13 Uji Multikolinearitas	44
4.14 Uji <i>Gletser</i>	46
4.15 Koefisien Determinasi(R^2)	46
4.16 Uji F (Simultan).....	47
4.17 Uji t(Parsial)	48

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	15
4.1 Struktur Organisasi.....	34
4.2 Grafik Histogram.....	41
4.3 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	42
4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	44



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia merupakan kunci paling utama yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis probabilitas perusahaan akan meningkat. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, pelatihan kerja, fasilitas dan keterampilan. Sedangkan menurut (Payaman J Simanjuntak, 2011) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Berdasarkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan karyawan tentunya perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan keterampilan.

Perum Perumnas Regional 1 Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan umum (PERUM) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah kebawah. Perusahaan ini didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 29 tahun 1997, diubah dengan peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 1988 dan disempurnakan melalui peraturan pemerintah Nomor 15 tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pionir dalam menyediakan perumahan dan pemukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah kebawah. Adapun masalah kinerja organisasi tersebut yaitu kualitas kerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan dimana masih terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, masih terdapat karyawan yang kurang optimal dalam bekerja. Kuantitas kerja karyawan masih terbatas dalam menerapkan berbagai program yang diperoleh dari pelatihan seperti dalam pelatihan sistem informasi dalam menggunakan aplikasi di dalam komputer perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan?
2. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan ini, di harapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja dan pengaruh antara variabel yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan kerja dan pengalaman kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang. Dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi dan perbandingan bagi peneliti yang lain.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2016:190) secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentoso, 2008:2).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, defenisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor intrinsik, meliputi pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, kesehatan usia, keterampilan, emosi dan spiritual.
2. Faktor ekstrinsik, meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, kepemimpinan, kompetensi, fasilitas, pelatihan kerja dan beban kerja.

Menurut Payaman J Simanjuntak (2011:1) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antaranya adalah:

1. Kompetensi individu
Kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
2. Faktor dukungan organisasi
Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.
3. Faktor psikologis
Faktor dukungan organisasi yang melingkupi iklim organisasi/suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2010:264) menjelaskan tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dan mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
 - a. Mengetahui tugas dan kewajiban
 - b. Menggunakan metode dan teknis yang tepat
2. Kuantitas
 - a. Menyelesaikan tugas sesuai jumlah target yang telah ditentukan
3. Ketepatan waktu
 - a. Sesuai batas waktu (deadline)
4. Kehadiran
 - a. Tiba tepat waktu
 - b. Kehadiran atau absensi kerja
5. Kemampuan berkerjasama
 - a. Memotivasi rekan kerja
 - b. Berkerjasama dengan rekan kerja

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:64) pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Siagian (2008:44) menyatakan pelatihan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan, dengan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus akan dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan kerja antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut.

Menurut Widodo (2015:84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator Pelatihan Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:64) diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya personal dan

kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*actionplay*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Siagian (2007:54) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh.

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang penuh dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin terampil

melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.3.2 Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (2000:65) menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator Pengalaman Kerja yang dikemukakan oleh Foster (2001:42) yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sheila Dwi Anggreni (2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman dan kompetensi kinerja karyawan pada PT Permodalan Siak	1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Siak
2.	Virgina Maulidiah Septiani (2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara	1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara
3.	Harry Trijanuar (2016)	Pengaruh pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali	1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali.

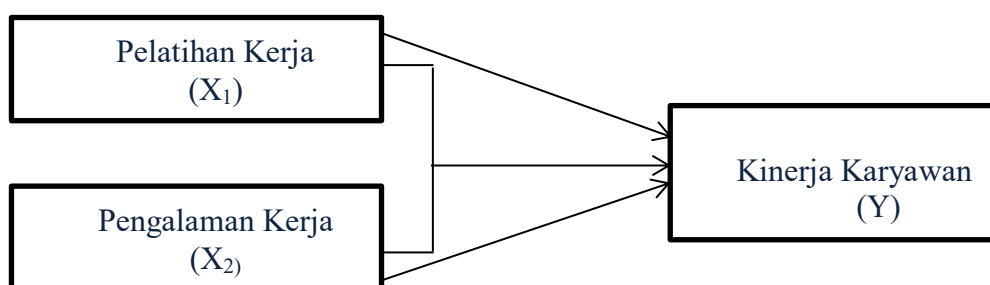
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
4.	Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018)	Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	1. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Manado

Sumber Penelitian: Jurnal

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono:2012:89).

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel pelatihan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang di amati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu maka petunjuk pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Pengalaman kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.
3. Pelatihan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yang akan diteliti adalah Perum Perumnas Regional 1 Medan, yang beralamat di Jl. Matahari Raya No 313, Medan Helvetia, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20124 Telp(061)8454601.

3.1.3. Waktu Penelitian

Dilaksanakan selama 11 bulan. Mulai dari bulan November 2019 sampai dengan bulan September 2020. Tabel pelaksanaan waktu penelitian dapat dilihat dibawah ini

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

2019/2020								
No	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Jun	Ags	Sep
1	Penyusunan Proposal	■						
2	Seminar Proposal		■					
3	Pengumpulan Data			■				
4	Analisis Data				■			
5	Seminar Hasil					■		
6	Pengajuan Ujian Meja Hijau						■	
7	Ujian Meja Hijau							■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:120) Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif di Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 67 karyawan.

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Devisi

No	Bagian	Jumlah Orang	Jenis Kelamin		Usia	Pendidikan		
			L	P		SMA	D3	S1
1	Umum dan Personalia	49	29	20	27-56	28	9	12
2	Petugas Pajak	2	1	1	29-44	-	1	1
3	Struktural dan Fungsional	16	13	3	28-55	6	2	8
	Jumlah Total	67	43	24		34	12	21

Sumber: Data Perum Perumnas Regional 1 Medan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:120) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan populasi diatas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* yang bertujuan agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representative (Prasetyo,2005:136) Dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: tingkat kesalahan

$\alpha = 0,05$

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 57 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,0025} \quad n = \frac{67}{1 + 0,1675} \quad n = \frac{67}{1,1675} \quad n = 57,38$$

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 57,38. Namun hasil tersebut digenapkan menjadi 57 maka dengan itu karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan yang akan dijadikan sampel terdapat 57 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2001:58) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.

3.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yangdiberikankepadanya.	a.Kualitas b.Kuantitas c.Pelaksanaan tugas d.Tanggung jawab	<i>Likert</i>
2.	Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja.	a.Instruktur b.Perserta c.Materi	<i>Likert</i>
3.	Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang suatu pekerjaan dalam pelaksanaan tugasnya.	a.Lama waktu atau masa kerja b.Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<i>Likert</i>

Sumber: Penelitian Penulis

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34) . Data kuantitatif yang digunakan dalam

penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data skunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan data yang diperoleh secara langsung dari sumber. Dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada semua karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Data Sekunder, yaitu data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

3.5.1 Penelitian kepustakaan

(*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3.5.2 Penelitian lapangan

(*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung pada objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapat data yang menunjang penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Kuesioner

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (SKS)	1

Sumber: Sugiyono 2012

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukut fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perludilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.6.2 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkolerasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Apabila terdapat butir pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan output SPSS 22. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

- a. Jika nilai probabilitas atau Sig.< dari 0,05, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data
- b. Jika nilai probabilitas atau Sig.> dari 0,05, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak digunakan dalam pengambilan data.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:354) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Sedangkan menurut Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011:47) suatu konstruk atau variabel yang dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak biasa dan konsisten (Santoso, 2012:48)

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas, jika terdapat heterokedasitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar *error*, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individu dari variabel, sehingga tingkat signifikn koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:110). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri dan kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafikya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *Kolmogorov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau Sig. $>0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai probabilitas atau Sig. $<0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:91) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.7.3 Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan keputusan untuk uji heterokedasitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi /bebas heterokedasitas.

Menurut Ghozali (2011:53) analisis dengan grafik plot masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heterokedasitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika nilai probabilitas atau Sig. $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitas, namun jika nilai probabilitas atau Sig. $<$ dari 0,05 maka telah terindikasi heterokedasitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *Modal Summary*, terdapat R Square (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F Menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. $<0,05$ maka hipotesisnya diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. $>0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.3 Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. <0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. >0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X₁ = Variabel bebas (Pelatihan Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Pengalaman Kerja)
- o = Konstanta
- $\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Adapun saran tersebut adalah:

1. Untuk variabel Pelatihan Kerja yang perlu ditingkatkan lagi adalah terus melakukan perbaikan dalam pelatihan. Perusahaan harus memperhatikan pelatihan untuk para karyawan sehingga dapat meningkatkan dan menambah skill para karyawan yang akan berdampak baik pada perusahaan Perum Perumnas Regional 1 Medan.

2. Untuk variabel Pengalaman Kerja yang perlu ditingkatkan lagi adalah keterampilan seseorang dalam menjalankan tugas yang dilakukan kurang baik. Dengan begitu perlu diadakan pelatihan, atau bimbingan kepada karyawan- karyawan yang baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Carrel, 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi Pertama. Alfabata, Jakarta.
- Foster, 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Handoko, T, Tani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi* edisi ke 1. Yogyakarta: BPFE.
- Harry Trijanuar, 2016. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. Volume 4, nomor 10, halaman 168-175. Jurnal katalogis.
- Hyrnanda Era Dewanti, 2017. *The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital*. Volume 2, nomor 6, halaman 93-101. Jurnal Development.
- Imam Ghozali 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5 cetakan pertama. BPFE Yogyakarta.
- Mangkuprawira dan Hubeis 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentoso, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Payaman J Simanjuntak, 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta Fakultas UI.

- Rivai, H.V, dan Sagala, S.E, 2011. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi* cetakan 5. Jakarta Bumi Aksara.
- Sagala, 2011. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Santoso, 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sheila Dwi Anggreni, 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Siak. Volume 2, nomor 1, halaman 140-153. *Jurnal Ekonomi*.
- Virgina Maulidiah Septeani, 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. Volume 3, nomor 3, halaman 992-1002. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*.
- Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina, 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Cabang Manado. Volume 6, nomor 3, halaman 1758-1767. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Sumber Lain:

<https://media.neliti.com/media/publications/33816-ID-pengaruh-pelatihan-pengalaman-dan-kompetensi-kerja-terhadap-kinerja-pada-pt-perm.pdf>

LAMPIRAN 1

KUESIONER

“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN”

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), saya Mira Hasmara, NPM 168320054 mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharapkan kesediaan dan partisipasi saudara/saudari untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini sama sekali tidak menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Semua isi kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

DATA RESPONDEN

- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
- Status Pernikahan : a. Menikah b. Belum Menikah
- Umur : a. 20-25 Tahun c. 31-35 Tahun
b. 26-30 Tahun d. >35 Tahun
- Pendidikan Terakhir : a. SMU c. S1
b. D3 d. S2

Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia sesuai jawaban

Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan/mengumpulkan data

Terimakasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini

Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju(SS) : diberi skor 5
Setuju (S) : diberi skor 4
Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Contoh pengisian kuesioner:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	√				

Apabila jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I dirasa kurang benar dan ingin mengganti jawabannya, maka Bapak/Ibu/Saudara/I dapat mengganti pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda garis (-) pada jawaban sebelumnya, kemudian memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi pengisian kuesioner:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	√				√

VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.					
Kuantitas						
1.	Pekerjaan yang karyawan lakukan selalu mencapai target.					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja.					
Pelaksanaan Tugas						
1.	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan.					
Tanggung Jawab						
1.	Karyawan mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
2.	Karyawan mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.					

VARIABEL BEBAS PELATIHAN KERJA (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1.	Instruktur dalam penyampaian materi mudah dimengerti.					
2.	Instruktur memotivasi untuk dapat mempraktekan pembicaraan yang telah diajarkan.					
Peserta						
1.	Saya bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
2.	Pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.					
Materi						
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya.					
2.	Materi yang diberikan dengan mudah dipahami.					

VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Lama waktu/Masa Kerja						
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
2.	Pengalaman kerja saya dapat memahami tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki						
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.					
2.	Saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.					
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan						
1.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					

SELESAI

(Mohon dicek kembali apakah anda sudah mengisi identitas dan jangan sampai ada yang terlewatkan)

***** TERIMAKASIH ****

**Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realiabilitas
Pelatihan Kerja**

Pelatihan Kerja (X1)							
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	5	27

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.076	.600*	.228	.076	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.786	.018	.413	.786	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.076	.600*	.228	.076	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.786	.018	.413	.786	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.076	.076	1	.150	.157	1.000**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.786	.786		.593	.576	.000	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.600*	.600*	.150	1	.075	.150	.591*
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.593		.791	.593	.020
	N	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.426	.552*	.632*	.762**	1	.426	.777**
	Sig. (2-tailed)	.113	.033	.011	.001		.113	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.076	.076	1.000**	.150	.157	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.786	.786	.000	.593	.576		.002
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.670**	.670**	.732**	.591*	.475	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.002	.020	.074	.002	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 4. Uji Reabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	6

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realiabilitas

Pengalaman Kerja

PENGALAMAN KERJA X2							
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	4	4	4	25
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	2	4	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	4	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	3	4	4	21
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	5	5	5	5	4	28
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	5	5	4	27
15	4	4	4	4	5	4	25

Lampiran 6. Uji Validitas Pengalaman Kerja

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.518*	.421	.520*	.426	1.000**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.048	.118	.047	.113	.000	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.518*	1	.611*	.648**	.552*	.518*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.048		.016	.009	.033	.048	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.421	.611*	1	.844**	.632*	.421	.828**
	Sig. (2-tailed)	.118	.016		.000	.011	.118	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.520*	.648**	.844**	1	.762**	.520*	.893**
	Sig. (2-tailed)	.047	.009	.000		.001	.047	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.426	.552*	.632*	.762**	1	.426	.777**
	Sig. (2-tailed)	.113	.033	.011	.001		.113	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	1.000**	.518*	.421	.520*	.426	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.118	.047	.113		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.752**	.837**	.828**	.893**	.777**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

**Lampiran 8. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realiabilitas
Kinerja Karyawan**

KINERJA KARYAWAN Y									
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	5	4	4	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	4	4	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	4	5	3	4	5	3	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	5	4	4	4	4	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	4	5	5	4	5	5	38
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	5	5	4	5	4	4	5	4	36
15	5	5	4	5	4	4	5	4	36

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.167	.408	.354	.600*	.408	.354	.600*	.663**
	Sig. (2-tailed)		.553	.131	.196	.018	.131	.196	.018	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.354	.354	.289	1	.463	.289	1.000**	.463	.711**
	Sig. (2-tailed)	.196	.196	.297		.082	.297	.000	.082	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.408	.408	1	.289	.579*	1.000**	.289	.579*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.131	.131		.297	.024	.000	.297	.024	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.354	.354	.289	1	.463	.289	1.000**	.463	.711**
	Sig. (2-tailed)	.196	.196	.297		.082	.297	.000	.082	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.600*	.055	.579*	.463	1	.579*	.463	1.000**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.018	.847	.024	.082		.024	.082	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.408	.408	1.000**	.289	.579*	1	.289	.579*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.131	.131	.000	.297	.024		.297	.024	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.354	.354	.289	1.000**	.463	.289	1	.463	.711**
	Sig. (2-tailed)	.196	.196	.297	.000	.082	.297		.082	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	.600*	.055	.579*	.463	1.000**	.579*	.463	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.018	.847	.024	.082	.000	.024	.082		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.663**	.434	.783**	.711**	.852**	.783**	.711**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.106	.001	.003	.000	.001	.003	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	8

Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja (X1)							
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	5	27
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	4	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	4	4	5	26
21	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	3	5	5	3	26

23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	4	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	4	5	5	4	28
29	5	5	5	4	4	5	28
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	5	29
32	5	5	5	4	4	5	28
33	4	4	5	4	5	5	27
34	4	4	5	4	5	5	27
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	4	5	29
37	5	5	5	5	4	5	29
38	4	4	5	4	4	5	26
39	4	4	3	4	3	3	21
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	5	4	4	25
42	5	5	4	5	4	4	27
43	5	5	4	5	5	4	28
44	5	5	4	5	5	4	28
45	5	5	3	4	5	3	25
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	4	4	5	28

54	5	5	5	2	5	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja

PENGALAMAN KERJA X2							
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	4	4	4	25
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	2	4	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	4	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	3	4	4	21
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	5	5	5	5	4	28
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	5	5	4	27
15	4	4	4	4	5	4	25
16	4	4	5	5	5	4	27
17	5	4	5	4	5	5	28
18	3	4	5	3	4	3	22
19	5	4	4	5	4	5	27
20	4	4	4	5	4	4	25
21	5	4	5	5	4	5	28
22	5	4	4	5	3	5	26

23	4	4	5	5	4	4	26
24	4	5	5	4	5	4	27
25	4	5	5	5	5	4	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	5	4	5	5	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	5	5	5	5	4	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	4	4	5	5	27
34	5	4	5	4	5	5	28
35	4	4	5	4	4	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	3	4	24
38	3	5	4	5	4	3	24
39	3	5	5	5	5	3	26
40	3	5	5	5	5	3	26
41	3	5	5	5	5	3	26
42	4	4	4	4	5	4	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	5	4	4	4	25
46	5	5	4	5	4	5	28
47	5	5	5	5	4	5	29
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	4	25
52	5	5	4	5	5	5	29
53	4	2	4	4	4	4	22

54	4	5	5	5	5	4	28
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	3	3	3	4	4	21

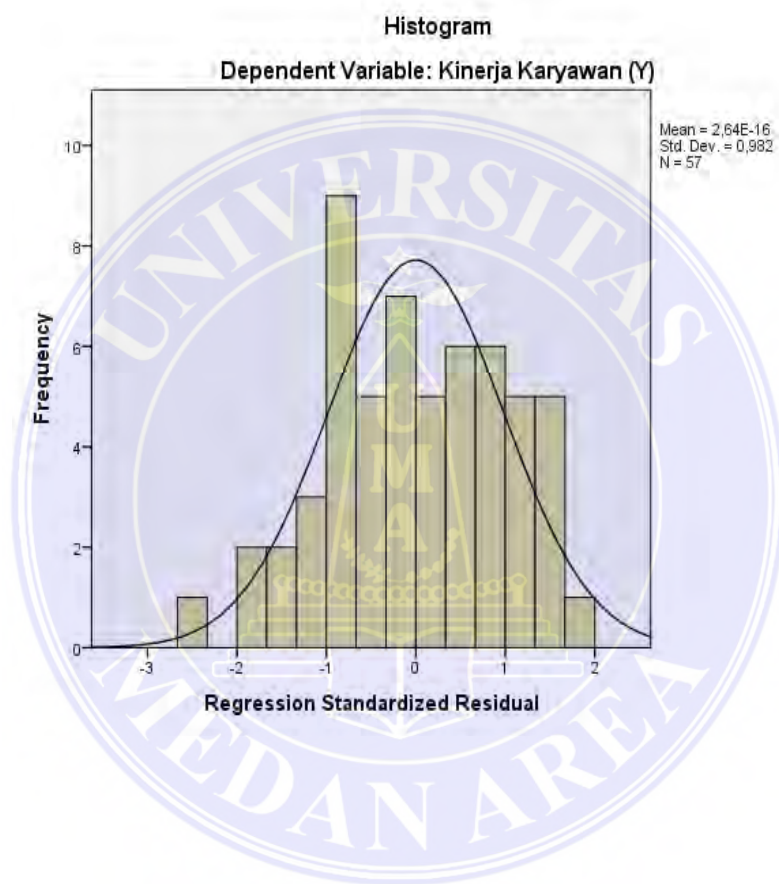
Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

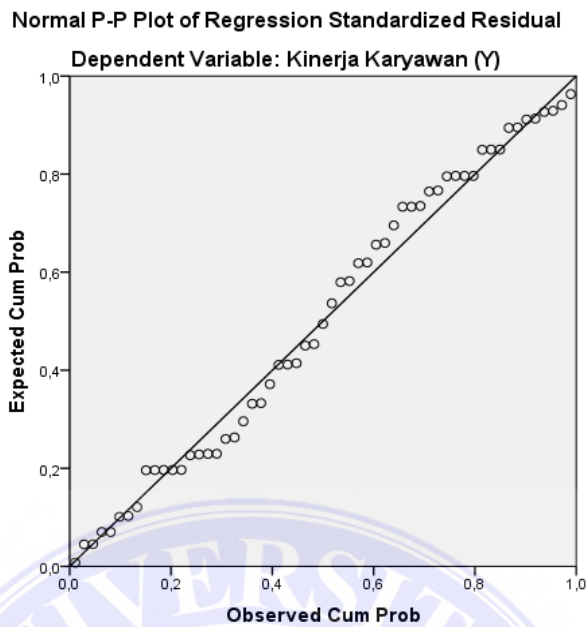
KINERJA KARYAWAN Y									
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	5	4	4	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	4	4	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	4	5	3	4	5	3	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	5	4	4	4	4	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	4	5	5	4	5	5	38
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	5	5	4	5	4	4	5	4	36
15	5	5	4	5	4	4	5	4	36
16	5	5	4	4	4	4	4	4	34
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	5	5	5	4	5	5	4	5	38
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	5	4	4	4	5	4	4	5	35
22	5	5	3	4	4	3	4	4	32

23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
25	5	4	4	5	4	4	5	4	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	4	5	5	4	5	5	38
28	5	5	4	5	4	4	5	4	36
29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
30	5	5	4	5	5	4	5	5	38
31	4	5	4	4	4	4	4	4	33
32	5	4	4	4	4	4	4	4	33
33	4	4	3	4	4	3	4	4	30
34	4	4	4	5	4	4	5	4	34
35	4	5	3	5	5	3	5	5	35
36	4	5	4	5	5	4	5	5	37
37	4	5	4	5	4	4	5	4	35
38	5	5	4	5	4	4	5	4	36
39	5	4	5	4	5	5	4	5	37
40	5	4	5	4	5	5	4	5	37
41	5	4	5	4	4	5	4	4	35
42	5	5	4	4	4	4	4	4	34
43	4	5	4	5	5	4	5	5	37
44	4	5	4	5	5	4	5	5	37
45	4	4	5	5	4	5	5	4	36
46	4	4	5	5	4	5	5	4	36
47	4	5	3	5	5	3	5	5	35
48	4	5	4	5	4	4	5	4	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	4	4	4	4	4	4	34
53	5	4	4	5	5	4	5	5	37

54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	5	4	4	5	4	4	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 14. Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33549275
	Most Extreme Differences Absolute	,088
Test Statistic	Positive	,074
	Negative	-,088
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

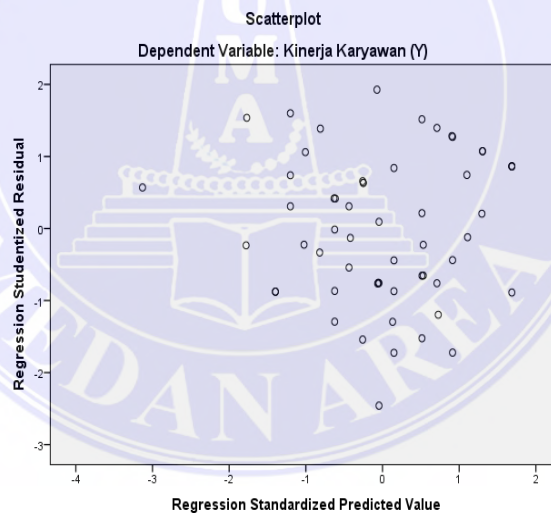
Lampiran 15. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,560	4,996		3,115	,003		
Pelatihan Kerja (X1)	,496	,156	,385	3,181	,002	,964	1,037
Pengalaman Kerja (X2)	,253	,133	,231	2,571	,003	,964	1,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 16. Uji Heterokedasitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,210	2,427		-,087	,931
Pelatihan Kerja (X1)	,093	,075	,172	1,251	,216
Pengalaman Kerja X2	-,013	,069	-,026	-,190	,850

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,485 ^a	,236	,207	2,37835

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Lampiran 18. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94,125	2	47,063	8,320	,001 ^b
Residual	305,453	54	5,657		
Total	399,579	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Lampiran 19. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,560	4,996		3,115	,003
Pelatihan Kerja (X1)	,496	,156	,385	3,181	,002
Pengalaman Kerja (X2)	,253	,133	,231	2,571	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 909/FEB.1/01.10/XII/2019
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

17 Desember 2019

Kepada, Yth, Pimpinan
Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : MIRA HASMARA
N P M : 168320054
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata .Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan

Hsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN RISET

Nomor : Reg.1/05/247 /11/2020

Memperhatikan surat Dekan Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi & Bisnis Nomor : 975/FEB.1/01.10/1/2020 Perihal Izin Research/survey.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nazar
NPP : 0472029
Pangkat/Gol : Penata/7
Jabatan : Asman.Dana,SDM,PKBL & Umum

Dengan ini Menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIS	JURUSAN
1	Mira Hasmara	168320054	Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan Riset pada Perum Perumnas Regional I, sesuai surat Izin yang telah dikeluarkan oleh Perum Perumnas Regional I pada tanggal 27 Januari 2020 s/d 27 Februari 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 27 Februari 2020
Asman Dana, SDM, PKBL & Umum



Tembusan :

1. Yth. Dekan Universitas Medan Area
2. Arsip

REGIONAL I
Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia
Medan 20124
Phone. +6261 - 845 4601
Fax. +6261 - 845 5451
Email. regional1@perumnas.co.id
Website. reg1.perumnas.co.id

