

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT OSI ELECTRONICS BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Agustina simanjuntak  
180910331**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021/2022**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT OSI ELECTRONICS BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Agustina simanjuntak  
180910331**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021/2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Agustina simanjuntak

NPM :180910331

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.OSI ELECTRONICS BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain.sepengetahuan saya ,didalam naskah karya ilmiah ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah karya ilmiah ini dapat dibuktikan terdapat unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah karya ilmiah ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapa pun.

Batam,10 januari 2022



Agustina Simanjuntak  
180910331

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.OSI  
ELECTRONICS BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Agustina simanjuntak  
180910331**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 19 Januari 2022**



**Nora Pitri Nainggolan. S.E., M.Si  
Pembimbing Skripsi**



## ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dan menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan. Hal tersebut akan menjadi suatu permasalahan bagi karyawan terutama dalam segi pengalaman dan status pelatihan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial maupun simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) antara variabel pelatihan(X1) dan pengalaman kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT.Osi Electronics batam. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara membagikan kuisisioner kepada karyawan PT.Osi Electronics batam yaitu sebanyak 158 sampel. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam *model summary* yang dapat dilihat dari R Square variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan senilai 0.676 atau 67.6% dan sedangkan uji t pada variabel pelatihan (X1) memiliki nilai hitung 4.737 dan t tabel 2.6079 dimana diperoleh t hitung > t tabel, dan signifikansi bernilai 0,000 dibawah dari 0,05 dan variabel pengalaman kerja(X2) dimana diperoleh t hitung > t tabel, dan signifikansi bernilai 0,000 dibawah dari 0,05. . Berdasarkan hasil pada pengujian simultan diperoleh Fhitung bernilai 161.410. Pada pengujian ini diperoleh keterkaitan antara Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung dengan F hitung bernilai lebih besar dari F tabel, dan signifikansi bernilai 0,000 kurang dari 0,05.yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** pelatihan pengalaman & kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*In the current era of globalization, Human Resources (HR) is one of the supporting factors to complete work and is a factor in the success of a company. This will be a problem for employees, especially in terms of experience and training status because it will have an impact on employee performance in the company. The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence partially or simultaneously between training and work experience on employee performance. The technique used in this study is to identify the effect of partial (*t* test) and simultaneous (*F* test) between training variables (*X*1) and work experience (*X*2) on employee performance (*Y*) at PT. Osi Electronics batam. Data collection techniques on This research was conducted by distributing questionnaires to employees of PT. Osi Electronics Batam with 158 samples. The results of the coefficient of determination (*R*2) in the summary model which can be seen from the *R* Square of the training variable, work experience and employee performance are 0.676 or 67.6% and while the *t*-test on the training variable (*X*1) has a arithmetic value of 4.737 and *t* table 2.6079 where obtained *t* count > *t* table, and the significance value is 0.000 below 0.05 and the work experience variable (*X*2) where it is obtained that *t* count > *t* table, and the significance value is 0.000 below 0.05. . Based on the results of the simultaneous test, *F*count is 161,410. In this test, the correlation between training and work experience on employee performance was obtained. This statement is supported by a calculated *F* value greater than *F* table, and a significance value of 0.000 less than 0.05. This indicates that the variables of training and work experience stimulants have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *experience training & employee performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan Terima Kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
6. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat dan doa serta kasih sayang yang tulus kepada penulis
8. Teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa pada Universitas Putera Batam yang telah ingin bekerja sama bersama penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
9. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Sadhu Sadhu.

Batam 22 Januari 2022  
Penulis



Agustina Simanjuntak





## DAFTAR ISI

Halaman

|  |      |
|--|------|
| <b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....                               | iii  |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | v    |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | vi   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | vii  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | xi   |
| <b>DAFTAR RUMUS</b> .....  | xiii |
| <b>BAB I</b> .....   | iii  |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....   | iii  |
| 1.1.Latar Belakang .....   | iii  |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....   | 15   |
| 1.3 Batasan Masalah.....   | 16   |
| 1.4 Rumusan Masalah .....  | 16   |
| 1.5 Tujuan Penelitian.....   | 16   |
| 1.6 Manfaat Penelitian.....  | 17   |
| <b>BAB II</b> .....  | 18   |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....  | 18   |
| 2.1 Teori Dasar .....  | 18   |
| 2.1.1 Pelatihan .....  | 18   |
| 2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....                                       | 18   |
| 2.1.1.2 Prinsip-Prinsip Pelatihan & Proses Pelatihan yang Strategis..... | 20   |
| 2.1.1.3 Manfaat Pelatihan.....   | 22   |
| 2.1.1.4 Analisis Kebutuhan Pelatihan .....                               | 24   |
| 2.1.1.5. Faktor- Faktor Pengadaan Pelatihan .....                        | 28   |
| 2.1.1.6 Indikator Pelatihan .....  | 29   |
| 2.1.2 Pengalaman Kerja .....   | 30   |
| 2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....                                | 30   |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....           | 32   |
| 2.1.2.3 Cara-Cara Mendapatkan Pengalaman Pekerjaan .....                 | 33   |
| 2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja.....                                  | 34   |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan .....   | 35   |
| 2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                                | 35   |
| 2.1.3.2 Indikator Kinerja .....  | 37   |
| 2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....                    | 38   |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....   | 39   |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....  | 44   |
| 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....                 | 45   |
| 2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....           | 46   |
| 2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja.....      | 46   |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....  | 47   |
| <b>BAB III</b> .....   | 49   |
| <b>METEODOLOGI PENELITIAN</b> .....                                      | 49   |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.1 Jenis Penelitian.....  | 49        |
| 3.2 Sifat Penelitian.....  | 49        |
| 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....                           | 49        |
| 3.3.1 Lokasi penelitian.....                                     | 49        |
| 3.3.2 Periode Penelitian.....                                    | 49        |
| 3.4 Populasi dan Sampel.....                                     | 51        |
| 3.4.1 Populasi.....  | 51        |
| 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....                         | 51        |
| 3.5 Sumber Data.....   | 52        |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data.....                                 | 53        |
| 3.7 Defenisi Operasi Variabel Penelitian.....                    | 54        |
| 3.7.1 Variabel Indevenden.....                                   | 54        |
| 3.7.2 Variabel Dependen.....                                     | 54        |
| 3.8 Metode Analisis Data.....                                    | 56        |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif.....                                   | 56        |
| 3.8.2 Uji Kualitas Data.....                                     | 56        |
| 3.8.2.1 Uji Validitas Data.....                                  | 56        |
| 3.8.2.2 Uji Realibitas Data.....                                 | 57        |
| 3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....                                     | 58        |
| 3.8.4 Uji Pengaruh.....  | 59        |
| 3.9 Uji Hipotesis.....   | 60        |
| 3.9.1 Uji T.....   | 60        |
| 3.9.2 Uji F.....   | 61        |
| <b>BAB IV.....</b>   | <b>62</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                      | <b>62</b> |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Peneitian.....                          | 62        |
| 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....                      | 74        |
| 4.2.2. Karakteristik berdasarkan pada Tingkat Pendidikan.....    | 63        |
| 4.2.3. Karakteristik berdasarkan Jabatan.....                    | 64        |
| 4.2.4. Karakteristik yang didapatkan berdasarkan Masa Kerja..... | 65        |
| 4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....                            | 65        |
| 4.3.1. Deskripsi Variabel Pelatihan (X1).....                    | 65        |
| 4.3.2. Deskripsi Variabel Pengalaman (X2).....                   | 67        |
| 4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....                       | 68        |
| 4.4. Analisis Data.....  | 69        |
| 4.4.1. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....                        | 69        |
| 4.4.2. Uji Kualitas Data.....                                    | 70        |
| 4.4.3. Uji Asumsi Klasik.....                                    | 73        |
| 4.5. Pengujian Hipotesis.....                                    | 76        |
| 4.5.1. Analisis Linear Berganda.....                             | 76        |
| 4.5.2. Analisis Koefisien Determinasi.....                       | 76        |
| 4.5.3. Uji T.....  | 77        |
| 4.5.4. Uji F.....  | 78        |
| 4.6. Pembahasan.....   | 79        |
| 4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....         | 79        |
| 4.6.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....  | 79        |

|  |    |
|--|----|
| 4.6.3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja..... | 79 |
| 4.7. Implikasi Hasil Penelitian .....                                | 80 |
| 4.7.1 Implikasi Teoritis .....                                       | 80 |
| 4.7.2 Implikasi Praktis.....   | 81 |
| <b>BAB V</b> .....   | 82 |
| <b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....                                      | 82 |
| 5.1 Simpulan.....  | 82 |
| 5.2 Saran.....   | 82 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 surat keterangan penelitian

## DAFTAR GAMBAR

|                         | Halaman |
|-------------------------|---------|
| <b>Gambar 2.1</b> ..... | 47      |
| <b>Gambar 4.1</b> ..... | 73      |
| <b>Gambar 4.2</b> ..... | 93      |

## DAFTAR TABEL

Halaman

|                         |    |
|-------------------------|----|
| <b>Tabel 1.1</b> .....  | 12 |
| <b>Tabel 1.2</b> .....  | 14 |
| <b>Tabel 3.1</b> .....  | 50 |
| <b>Tabel 3.2</b> .....  | 51 |
| <b>Tabel 3.3</b> .....  | 55 |
| <b>Tabel 4.1</b> .....  | 63 |
| <b>Tabel 4.2</b> .....  | 63 |
| <b>Tabel 4.3</b> .....  | 64 |
| <b>Tabel 4.4</b> .....  | 65 |
| <b>Tabel 4.5</b> .....  | 66 |
| <b>Tabel 4.6</b> .....  | 67 |
| <b>Tabel 4.7</b> .....  | 68 |
| <b>Tabel 4.8</b> .....  | 70 |
| <b>Tabel 4.9</b> .....  | 71 |
| <b>Tabel 4.10</b> ..... | 71 |
| <b>Tabel 4.11</b> ..... | 72 |
| <b>Tabel 4.12</b> ..... | 72 |
| <b>Tabel 4.13</b> ..... | 74 |
| <b>Tabel 4.14</b> ..... | 75 |
| <b>Tabel 4.15</b> ..... | 76 |
| <b>Tabel 4.16</b> ..... | 77 |
| <b>Tabel 4.17</b> ..... | 77 |
| <b>Tabel 4.18</b> ..... | 78 |

## DAFTAR RUMUS

|                        |    |
|------------------------|----|
| <b>Rumus 3.1</b> ..... | 52 |
| <b>Rumus 3.2</b> ..... | 57 |
| <b>Rumus 3.3</b> ..... | 57 |
| <b>Rumus 3.4</b> ..... | 77 |





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai sumber daya khusus dalam organisasi yang sulit ditiru oleh pesaingnya. Menurut (Becker dan Huselid, 2006: Wreight dkk,2001) dalam (Domínguez-falcón, 2016: 2) manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dan posisi kompetitifnya. Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan, disamping sudah banyak nya teknologi-teknologi yang telah berkembang pada jaman ini, seperti maraknya perkembangan teknologi berupa alat-alat mesin yang sering digunakan perusahaan khususnya perusahaan industri yang diyakini dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.Sumber daya manusia juga sangat berpartisipasi dalam keberhasilan suatu perusahaan, apabila perusahaan tidak didukung oleh sumber daya manusianya maka dipastikan perusahaan tidak dapat mencapai target perusahaan karena sumber daya manusia digunakan sebagai tenaga kerja yang paling dibutuhkan untuk mengola setiap asset-aset yang ada.

Manusia menjadi salah satunya makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki akal dan pikiran, sehingga apa yang ingin dilakukan atau di perintah bisa dilakukan dengan sangat mudah untuk di lakukan.Setiap orang bisa melakukan setiap pekerjaanya dengan mudah jika mendapatkan pelatihan, tidak ada pekerjaan didunia ini yang tidak bisa dilakukan. Sebagai satu-satunya makhluk yang mempunyai kemampuan

berfikir yang efektif, dalam melakukan segala pekerjaannya tentunya harus mendapatkan arahan atau bimbingan terlebih dahulu agar pekerjaan yang akan dilakukan bisa terselesaikan secara sempurna. Sama halnya didalam perusahaan sumber daya manusia yang efektif di dapatkan karena adanya arahan atau bimbingan dari orang yang sudah berpengalaman di bidangnya.

Karyawan dalam setiap organisasi di dunia ini disebut sebagai sumber daya manusia. Karyawan dalam perusahaan melakukan pekerjaannya ketika seorang dalam bidangnya telah melakukan pelatihan atau *training* terhadap karyawan. Misalnya dalam hal memasuki ruangan pekerjaan, pemandu memberikan pelatihan kepada karyawan agar setiap memasuki kawasan pekerjaan harus selalu melewati pintu utama yang khusus disediakan untuk karyawan yang baru datang dari luar perusahaan. Tujuan utamanya meberikan arahan seperti ini karena karyawan yang baru datang dari rumah sudah terkontaminasi oleh debu dan kotoran. Pada pintu utama telah disediakan ruangan untuk mensterilkan seluruh bagian tubuh, barulah karyawan bisa memasuki ruangan pekerjaan. setiap melakukan suatu pekerjaan karyawan tentunya harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai bidang pelatihan yang dilatih.

Tanpa adanya pelatihan yang diberikan karyawan tidak akan tau bagaimana cara melakukan sesuatu. Arahan dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan terkait fenomena diatas bukanlah arahan yang secara Cuma-Cuma, akan tetapi arahan itu dilakukan karena barang yang di produksi harus benar-benar steril dari benda-benda asing dan sebagainya.

Mesin dalam perusahaan atau asset yang ada dalam perusahaan tentunya dikelola oleh sumber daya manusianya. Bagaimana mungkin seorang karyawan dapat menjalankan mesin tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu. Tata cara menjalankan mesin tentunya didapatkan dari orang yang sudah berpengalaman di bidangnya. tentunya pelatihan yang diberikan ada keterkaitannya dengan kinerja, Jika pelatihan yang diberikan berhasil maka baguslah kinerja yang di hasilakan dan sebaliknya jika kurang efektifnya kinerja yang dihasilkan berarti ada yang salah terhadap pelatihan yang diberikan, dan atau bisa saja karena faktor dalam diri karyawan.

Menurut (Arifudin, 2019: 185) bahwa seorang karyawan didapatkan dengan cara melakukan perjanjian antara dua(2) pihak yaitu pihak penjual dan pembeli, karyawan akan menjual tenaganya (baik fisik maupun non fisik) kepada perusahaan dan akan mendapatkan imbalan sesuai yang telah disepakati dan ditanda tangani. Seseorang yang telah diakui bisa melakukan perjanjian pekerjaan dengan kata lain seorang yang sudah bisa masuk dunia kerja tentunya adalah seseorang yang mau dan bisa diarahkan bahkan dibentuk cara kerjanya sesuai dengan kemauan perusahaan dengan kata lain karyawan ikut berpartisipasi untuk mencapai target perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan selain menjadi faktor pendukung keberhasilan perusahaan tentu juga membantu perusahaan menaikkan produktivitas dalam perusahaan.

Perusahaan Industri dalam negeri adalah perusahaan yang sangat ketat persaingannya selain berlomba-lomba untuk memproduksi produk yang unggul tentunya perusahaan industri dalam negeri berlomba-lomba menaikkan citra

perusahaan agar investor mau untuk menanamkan modal untuk berinvestasi dalam perusahaan . Dewasa ini kita tidak boleh melupakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan adalah kerja keras manusianya yang mau membantu perusahaan untuk menaikkan citra perusahaan yang didasari dari pelatihan yang diberikan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya tentunya memperhatikan pelatihan dan pengalaman pekerjaan. Pelatihan yang tepat sasaran serta pengalaman yang mendorong karyawan ke-level yang lebih tinggi, bahwa kedua variabel ini mengarah kearah yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengertian menurut (Edy wirawan dkk, 2016: 42).

Salah satu cara untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan yakni dengan cara mengadakan pelatihan. Pelatihan untuk usaha memperbaiki prestasi dalam dunia kerja yang sedang menjadi tanggung jawabnya. menurut (Zunara& Fatyandri, 2017: 232) bahwa kinerja seorang karyawan merupakan aspek yang ditingkatkan melalui faktor pembinaan dan pelatihan, maka dengan itu perusahaan harus menerapkan faktor-faktor pelatihan dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diadakan sebuah perusahaan memiliki peran positif baik untuk karyawan maupun perusahaan. pelatihan yang diberikan akan menambah wawasan karyawan tentang pekerjaan yang sedang dikerjakannya serta membantu untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan aktualisasi diri. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih mengali potensi yang dimilikinya, seperti kita tahu setiap orang dilahirkan memiliki kemampuan masing-masing yang berbeda, akan tetapi dalam dunia kerja kemampuan yang seperti itu belum tentu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan

perusahaan.pentingnya pelatihan membantu karyawan mengetahui bagaimana melakukan sesuatu sesuai bidang pelatihan yang diadakan. Pelatihan yang diadakan mampu menambah wawasan tentang pekerjaan yang sedang dilakukannya jadi tidak heran jika karyawan yang telah mendapatkan pelatihan lebih berkompeten dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan yang tidak pernah mendapatkan pelatihan sama sekali.

Pengalaman kerja kerap menjadi masalah dalam dunia kerja, seringkali terjadi dalam perusahaan tepatnya pada karyawan,bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya sebelumnya,tentunya hal ini membuat karyawan harus mulai belajar lagi dengan pekerjaan baru yang sedang dikerjakannya. Kendala-kendala seperti itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, akibatnya karena tidak sesuai dengan bidang pengalaman yang dikuasainya, karyawan kurang berkompeten, kurang menguasai dalam melakukan pekerjaannya.Berbeda dengan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang mendapatkan posisi pekerjaan sesuai dengan pengalaman pekerjaannya sebelumnya tentu saja karyawan tersebut lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya dibanding karyawan yang sama sekali tidak memiliki pengalaman dan yang sudah punya pengalaman tapi ditempatkan di posisi pekerjaan yang berbeda dengan pengalaman pekerjaan sebelumnya.

Dalam dunia industri pengalaman kerja adalah salah satu hal yang sering disorot, kerap sekali ketika seseorang melemar pekerjaan pada sebuah perusahaan, dalam melampirkan berkas-berkasnya seorang karyawan tidak akan lupa melampirkan berkas pengalamannya didalamnya dengan catatan calon karyawan

memang sudah pernah berkerja sebelumnya, karyawan meyakini bahwa dengan melampirkan berkas pengalaman maka proses seleksi sedikit lebih membantunya. Tak jarang sekali ketika proses melamar pekerjaan dan masuk tahap *interview* pengalaman kerja menjadi topik yang sangat menarik untuk dipertanyakan.

Perusahaan tergiur dengan kinerja seseorang yang telah bekerja dan telah memiliki pengalaman pekerjaan mungkin lebih berkompeten dalam bekerja, apalagi jika pengalaman yang sebelumnya sesuai dengan yang kriteria perusahaan minta. Pengalaman kerja sangat penting bagi perusahaan, setidaknya karyawan tidak perlu di ajarkan dengan hal-hal gampang di sekeliling pekerjaan karena sudah didapatkan di perusahaan sebelumnya bekerja, selain lebih mudah diarahakan, orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja biasanya lebih cepat dan tangkap tentang apa yang diajarkan. Tidak butuh lama untuk mengajarkan hal tersebut kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman di banding yang sama sekali tidak punya pengalaman pekerjaan. Tentunya untuk orang yang tidak mempunyai pengalaman, akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diajarkan hal-hal tentang pekerjaan dibandingkan dengan yang mempunyai pengalaman kerja. Meskipun diketahui seseorang bisa karena biasa, akan tetapi dibalik ini perusahaan selalu menginginkan karyawan yang cepat dan mudah untuk memahami sesuatu tanpa banyaknya proses mengerti akan hal baru yang dilalui.

Kinerja karyawan dalam konteks ini disebut sebagai penilaian dari hasil atau prestasi kerja karyawan karena mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan pihak organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan tiap-tiap

karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang handal dan efektif, jika karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan ialah sesuatu yang ditunjukkan pada perusahaan, kinerja menjadi tolak ukur seorang karyawan yang diyakini mampu melakukan pekerjaannya. Tentunya kinerja menjadi salah satu kesempatan bagi karyawan untuk menjadi salah satu karyawan terbaik dalam perusahaan, banyaknya keuntungan jika dalam bekerja, seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif dan efisien seperti terciptanya produktivitas yang kondusif dan tepat sasaran. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap target dan tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan merosot maka untuk mencapai target perusahaan adalah hal yang sangat tidak mungkin untuk dicapai.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, kinerja yang bagus dapat membantu perusahaan untuk mencapai target, kinerja yang buruk akan sebaliknya membuat perusahaan rugi, perusahaan selalu menuntut karyawannya memiliki kinerja yang efektif dan efisien oleh karena itu perusahaan selalu membuat sebuah peraturan yang membuat karyawan ingin berlomba-lomba setiap hari untuk lebih memperbaiki kinerjanya, seperti adanya kenaikan gaji, bonus, bahkan kesempatan menjadi pekerja tetap. Hal tersebut bukanlah sesuatu hal yang Cuma-Cuma perusahaan berikan tetapi agar setiap karyawan tergiur akan kesempatan tersebut dan memberikan kinerja terbaiknya.

Target yang perusahaan hasilkan adalah hasil kinerja karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Ada

pemimpin yang berusaha memberikan dorongan dan semangat terhadap bawahannya, lingkungan pekerjaannya, kondisi perusahaan, pelatihan dan pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Osi Electronics batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri tepatnya perusahaan manufaktur. Perusahaan yang mengolah bahan baku mentah menjadi barang jadi. PT Osi Electronics adalah perusahaan industri yang memproduksi produk *wire harness* PCB dan membuat LCD PT. perusahaann yang beralamat di Cammo industrial Park blok F No.3A Batam Center. PT Osi Electronics adalah perusahaan milik asing yang mempunyai pusat perusahaan di USA dan memiliki anak cabang di Batam tepatnya PT. Osi Electronics batam yang mengolah barang setengah jadi menjadi bahan jadi. PT Osi Electronics mempunyai kebijakan kualitas yang ditanamkan dalam badan perusahaan yaitu *quality, delivery* dan *cost integrity* (QDCI) Perusahaan yang menekan kan pada kualitas, pengiriman, biaya dan integritas.

Di batam sendiri PT. OSI Electronics telah berdiri sejak 2007 silam yang pada mulanya perusahaan tersebut merupakan perusahaan BESA Technology yang beralamat di kawasan industri seraya batam. Dikarenakan adanya *upgrading* perusahaan, maka BESA Technology berganti nama menjadi PT. OSI Electronics Batam yang kemudian berpindah tempat dari kawasan industri seraya menjadi beralamat di kawasan industri Cammo Blok F No.3A Batam center.

Pada mulanya PT. OSI Electonics batam hanya bergerak di bidang perakitan PCBA saja, tepatnya PCBA yang digunakan dalam perakitan dalam dunia medis



atau pembuatan alat-alat kedokteran (*medical devices*), alat-alat kerdigantaraan (*aero spaces*) dan pada saat itu juga perusahaan ini merupakan perusahaan yang hanya memiliki karyawan sebanyak 480 orang saja sudah termasuk staff dan para manajerial. Namun seiring berkembangnya jaman ke jaman dan kebutuhan dari pada *costumer* semakin meningkat orderanya, maka tepat pada tahun 2009 dibukalah divisi baru yaitu divisi *wire harnes* dan membuka gedung baru di kawasan industrial cammo tetapi terletak di blok B2 Batam centre. Kemudian dari tahun ke tahun keadaan perusahaan terus mengalami peningkatan dan tepatnya pada tahun 2011 PT.OSI Electronics kembali membuka devisi baru lagi yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan konsumen yang semakin bertambah. Maka pada saat itu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur ini membuka divisi lagi yaitu divisi *Automotive* yang dimana produknya sama dengan produk yang sedang di kerjakan di blok F3A yaitu PCBA akan tetapi PCBA yang dikerjakan pada divisi ini adalah PCBA untuk kendaraan bermotor. pada tahun yang sama PT. Osi electronics Batam membeli perusahaan ACE Tech yang kemudian digabungkan dengan PT.OSI electronics.begitulah sedikit sejarah berdirinya PT.OSI yang berhasil peneliti rangkum.

PT Osi Electronics Batam adalah perusahaan yang berfokus pada kualitas dan target yang tentunya selalu diarahkan untuk bekerja secara hati-hati dan cepat,akan tetapi sering sekali ditemui dalam pengaktualisasian di lokasi banyaknya karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan tentang pekerjaannya, hanya mendapat arahan-arahan secara lisan tentang pekerjaan yang didapatkan pada masa *training*. Sehingga kerap sekali adanya masalah-masalah yang timbul pada saat

melakukan pekerjaannya. Awal mulai bekerja atau sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus terlebih dahulu membaca dan mengikuti intruksi kerja yaitu standar operasional prosedur atau disingkat dengan (SOP) atau *manufacturing assembly instruction* (MAI). Intruksi kerja ini wajib di pajang dalam setiap departemen-departemen yang ada di PT, intruksi ini dapat membantu karyawan baru atau bahkan karyawan lama untuk mengetahui hal-hal apa yang dibutuhkan dan hal-hal yang perlu dilakukan dan tidak dilakukan. Tentunya intruksi seperti itu belumlah cukup untuk dipahami karyawan apalagi karyawan masi berstatus karyawan baru.

Didalam PT Osi, *leader* dipercayai memberikan *training* kepada karyawan yang baru *join* dan selanjutnya akan diserahkan ke karyawan lama untuk di *training* lagi. Tentunya dalam memberikan training karyawan lama akan memberikan cara *training* yang berbeda-beda tergantung cara karyawan barunya untuk memahaminya karena pemahaman seseorang berbeda-beda. Karyawan lama bisa saja men-*training* anak baru dengan jangka yang sangat lama karena karyawan baru sebelumnya tidak mempunyai pengalaman dalam bekerja dan lambatnya pemahamannya tentang pekerjaan yang di *training*. Tentunya ketika karyawan lama memberikan *training* kepada karyawan baru, tentu saja dia meninggalkan pekerjaannya dan tentunya mengurangi *output* perusahaan diakibatkan terbuang waktu yang seharusnya bekerja menjadi mengajar karyawan baru.

*Defect* atau sering disebut barang rusak yang kerap sekali terjadi karena ulah karyawan. Pelatihan yang minim membuat karyawan suka bekerja dengan asal-asal dan berdampak pada kualitas barang yang dikerjakan. PT Osi memiliki sangat banyak produk tidak heran dalam satu hari (*3 shift*) sekiranya 15-20 lebih melakukan

*conversion* dengan istilah lain berganti model yang akan dijalankan. Instruksi setiap produk berbeda-beda, hal ini membuat *manufacturing assembly instruction* (MAI) & *loading list* (LL) harus memiliki nama *project* sesuai produk di dalamnya agar karyawan tidak salah menggunakan MAI, karena jika salah menggunakan instruksi maka barang yang akan di produksi 100% dipastikan *defect*.

Sering terjadi pada aktualisasi di lapangan bahwa karyawan kerap sekali salah *preapare* MAI dan ada yang sudah benar mengambil dokumen akan tetapi tidak membaca instruksi tersebut. Kelalaian-kelalaian seperti itu yang membuat barang yang di produksi menjadi *defect production*. Barang yang rusak tentunya akan berpengaruh terhadap *output* perusahaan, butuh waktu yang lama untuk melakukan perbaikan, apalagi barang tersebut *urgent* untuk dikirimkan terhadap *costumer* atau pelanggan, tentunya hal tersebut membuat performa perusahaan menurun.

Pelatihan yang kurang tepat pada sasaran akan membuat kekacauan seperti yang dijelaskan diatas. begitu sebaliknya pelatihan yang baik dan tepat sasaran memberikan rasa kerja yang aman dan berkompeten dalam bidang masing-masing. Dalam kondisi fenomena seperti diatas manajemen juga tidak lupa meninjau kembali hal yang berhubungan dengan pelatihan yang teraktualisaikan.

**Tabel 1.1** Jenis Pelatihan yang ada pada PT.Osi

| No | Jenis pelatihan            | Sasararan pelatihan  |
|----|----------------------------|--|
| 1  | Basic training             | <p>Pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan baru yang baru <i>join</i> dalam perusahaan. Jenis pelatihan ini biasanya seperti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ESD Awareness</i></li> <li>• <i>MSD Awareness</i></li> <li>• <i>Component Identification</i></li> <li>• <i>Defect Criteria</i></li> <li>• <i>Good Document Practice (GDP)</i></li> <li>• <i>Basic soldering</i></li> </ul> |
| 2  | Quality Procedure Training | <p>Jenis pelatihan ini diberikan kepada staff baru yang baru join di perusahaan. , pelatihan ini sistemnya adalah <i>read &amp; review</i> atas procedure yang staff gunakan di area kerja mereka masing</p>   |
| 3  | <i>Practical Training</i>  | <p>Pelatihan ini diberikan untuk memberikan skill dan ketrampilan pada setiap karyawan yang sudah mulai bekerja di lapangan. Jenis pelatihannya seperti: <i>soldering, assemblu, manual insert, mesin operasion, inspection.</i></p>   |
| 4  | <i>Specific Training</i>   | <p>Pelatihan ini di berikan setelah karyawan menguasai pelatihan <i>practical training</i> dengan tujuan agar karyawan memiliki tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan sesuai bidang pekerjaan masing-masing karyawan di lapangan atau dia area.</p>  |

**Sumber:** HRD PT.Osi Electronics.

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur seseorang untuk melakukan pekerjaan, seseorang yang sudah pernah bekerja pada bidang yang sama pastilah akan lebih cepat dalam menangkap pebelajaran tentang pekerjaan yang akan di kuasanya.

Dalam PT Osi banyak sekali ditemui karyawan yang pengalamannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dikuasainya, bahkan sering ditemui karyawan yang tidak mempunyai pengalaman bekerja. Seperti yang dijelaskan di atas PT Osi adalah perusahaan yang memproduksi PCB, PCB (*printed circuit board*) produk PCB adalah produk yang berhubungan dengan kelistrikan atau kerap disebut dengan papan sirkuit dari logam yang menghubungkan komponen elektronik yang berbeda.

Memproduksi PCB dalam perusahaan berarti membutuhkan banyak komponen-komponen yang berbeda-beda yaitu komponen *SMT* dan komponen *BACK END*. Komponen *SMT* adalah komponen yang sangat susah dipahami bagi pemula, ada nilai-nilai yang harus dipahami setiap melakukan pergantian komponen. Berikut penulis lampirkan tentang nilai komponen yang berhubungan dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan setiap dalam bekerja. Salah satu component PCB adalah komponen kapasitor, komponen yang mempunyai nilai merupakan komponen yang sering sekali karyawan salah pasang sehingga sering sekali barang defect terlewatkan. Berikut penulis lampirkan satuan dalam kapasitor yang ditetapkan dan menjadi acuan karyawan dalam bekerja:

**Tabel 1.2** Data Satuan farads pada PT Osi Electronics

| <i>Pico farads (pF)</i> | <i>Nano farads(nF)</i> | <i>Micro Farads(Uf)</i> |
|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1                       | 0.001                  | 0.000001                |
| 10                      | 0.01                   | 0.00001                 |
| 100                     | 0.1                    | 0.0001                  |
| 1000                    | 1                      | 0.001                   |
| 10000                   | 10                     | 0.01                    |
| 100000                  | 100                    | 0.1                     |
| 1000000                 | 1000                   | 1                       |
| 10000000                | 10000                  | 10                      |
| 100000000               | 100000                 | 100                     |

**Sumber:**data *sheet* PT Osi Electronics

Kebanyakan *defect* pada PT Osi adalah *defect* ketika melakukan penyambungan komponen, kurangnya pemahaman tentang hal tersebut terjadi karena tidak adanya pengalaman dalam bidang yang dikerjakan, salah satu contohnya: ketika suatu produk dimintai nilai komponen yang bernilai 10pF, tetapi yang terpasang adalah 10Nf, karyawan berfikiran bahwa keduanya memiliki nilai yang sama, akan tetapi dari tabel penjelasan yang penulis buat diatas bahwa 10pF =0.01nf dan sedangkan 10nf=10000 pf jika di *convert* ke satuan pf, perbedaan nilai komponen yang sangat jauh membuat *defect* semakin bertambah. Fenomena-fenomena seperti itu terjadi karena kemampuan pemahaman karyawan yang kurang. Pengalaman yang kurang membuat pekerjaan semakin melambat, butuh beberapa waktu untuk memahami hal-hal seperti itu. Melembatnya pekerjaan, terhambatnya *output* , *defect* yang dihasilkan setiap hari bertambah, tentu hal-hal tersebut menjadi masalah serius dalam perusahaan.

Berbeda dengan seseorang yang memiliki *skill* atau pengalaman dalam bidang ini, tentunya lebih mengerti dan memahami akan hal apa saja yang akan di lakukan dan hal yang tidak boleh dilakukan dan sudah pastinya karyawan yang

mempunyai pengalaman lebih paham akan fenomena diatas dan akibat yang di hasilkan ketika karyawan paham akan apa yang dikerjakan adalah, sistem kerja yang cepat dan tidak adanya *defect* yang di hasilkan dalam memproduksi barang. Kurangnya pelatihan dan pengalaman kerja mencerminkan kurangnya ketrampilan dan kreativitas karyawan dalam bekerja. Dengan melihat kondisi tersebut, penjelasan tentang masalah-masaalah tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KRYAWAN PT OSI ELECTRONICS BATAM”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah yang terkait dengan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics batam adalah:

1. Kurangnya *training* atau pelatihan sering membuat karyawan kurang paham dalam melakukan pekerjaan yang dilakukanya sehingga meningkatnya angka kerusakan pada barang.
2. Kurangnya pengalaman membuat karyawan lambat dan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya sehingga target tidak dapat tercapai.
3. Kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaan sehingga sering terlewat *defect*.
4. Pengalaman yang dikuasai karyawan berbeda dengan posisi pekerjaan yang dikerjakan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan kemampuan peneliti, penulis membatasi masalah terkait judul pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics batam.

1. Pelatihan (X1) membatasi masalah pemahaman karyawan tentang pekerjaan.
2. Pengalaman (X2) hanya membahas tentang jenis pengalaman terkait dengan penelitian.
3. Kinerja (Y1) hanya membatasi prestasi dan penghargaan kerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang penulis buat diatas maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam?
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam ?
3. Apakah pelatihan dan pengalaman secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi electronics Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang peneliti buat diatas maka tujuan daripada penelitian tersebut adalah



1. mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam.
2. Mengetahui pengaruh variabel pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam.
3. Mengetahui secara keseluruhan pengaruh variabel pelatihan (X1) dan variabel pengalaman (X2) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Osi electronics Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian diharapkan bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan maka Manfaat dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Dalam segi teoritis:**

penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam ilmu pengetahuan terkait pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Dalam segi praktisi:**

- a Akademisi, seperti dosen atau mahasiswa penelitian ini dapat menjadi bahan referensi kajian untuk menggali informasi yang lebih mendalam terkait pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.
- b Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam proses pemberian pelatihan terhadap karyawan, dan proses penempatan posisi kerja sesuai dengan pengalaman yang di kuasai.
- c Untuk masyarakat, penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan terkait pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran jangka pendek dengan mengikuti prosedur-prosedur yang otomatis dan tersistematis serta terorganisi, supaya mampu membuat seseorang dapat mengerti dan mengetahui teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu

Menurut (Aprilia, Wardhana & Albertus, 2021: 1) bahwa pelatihan adalah suatu aktivitas yang menekankan dan memberikan pembelajaran ataupun memberikan suatu ketrampilan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Menurut (Rozalana dan Dewi, 2016: 108) bahwa pelatihan adalah sebuah kegiatan yang diadakanguna untuk peningkatan, pengalaman, keahlian, ketrampilan dan untuk menamabah pengetahuan tentang pelatihan tersebut tentunya pelatihan itu berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan prestasi-prestasi kerja karyawan, agar prestasi tersebut tidak luntur dan dapat dipertahankan seorang karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Thumena, 2017: 31). Pelatihan atau training diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan itu sengaja diberikan kepada karyawan dengan kata lain perusahaan menyediakan pelatihan-pelatihan yang membantu kinerja karyawan guna memajukan system setiap masing-masing kinerja karyawannya.

Menurut (Budi Santoso, 2021 :1) pelatihan adalah suatu proses pemberian materi pembelajaran yang lebih menekankan praktek daripada memberika teori. Pembelajaran ini dilakukan supaya setiap karyawan lebih memahami sesuatu

dengan cara mempraktekkannya dari pada hanya mendengar saja, karena setiap manusia lebih cenderung paham karena melakukan langsung daripada hanya mendengar.

Menurut (Dr.Benny Pibadi, 2016: 2) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggali pengetahuan, kreatifitas kerja, kemampuan berpikir dan menngkap proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Hartono&Mauli, 2020: 223)pelatihan ialah suatu cara untuk mempertajam pengetahuan deengan cara memberikan suatu pembelajaran yang membangun kreativitas karyawan dengan tidak melupakan tata cara etika dalam pemberian pembelajaran supaya setiap karyawan mampu mempertanggung jawabkan dan melaksanakan kewajibanya seefektif mungkin untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut (Hasrudy Tanjung, 2018: 47) bahwa pelatihan ialah proses memberikan pengetahuan dan keahlian pada bidang tertentu agar karyawan lebih ahli dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang masing-masing karyawan.

Menurut (Ferry Pratama&WismarEin, 2018: 27) bahwa pelatihan didefenisikan secara singkat yaitu suatu proses pembelajaran yang dilakukan secara teratur guna mengubah kebiasaan-kebiasan buruk karyawan menjadi karyawan yang efektif guna untuk membantu perusahaan mencapai target yang ditentukan.

Menurut (Julianry,syarief & Affandi, 2017: 238) pelatihan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempunyai kelanjutan dan bukan hanya sekali

atau dua kali saja guna untuk memberikan hasil yang memuaskan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan diatas menurut para ahlinya maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan itu merupakan sebuah proses pemberian pembelajaran dan pemahaman kepada karyawan agar karyawan dapat lebih memahami bidang yang dilatihnya guna memberikan performa terbaik kepada perusahaan serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang berarti pelatihan diberikan perusahaan bukanlah Cuma-Cuma agar terlaksananya pelatihan pada setiap organisasi perusahaan akan tetapi perusahaan menginginkan hasil dari pelatihan yang telah diberikan contohnya seperti memperbaiki kinerja serta pengetahuan & meningkatnya ketrampilan karyawan dan kemampuan karyawan secara efektif.

#### **2.1.1.2 Prinsip-Prinsip Pelatihan & Proses Pelatihan yang Strategis**

Menurut (Budi Nugroho, 2019: 21-26) bahwa pelatihan yang kerap kali dikenal dan diketahui kalangan banyak adalah upaya peningkatan ketrampilan dan pengetahuan, akan tetapi makna dalam jangka panjangnya bahwa pelatihan itu sebenarnya adalah untuk peningkatan karir, karyawan mampu mengetahui segala sesuatu dalam bidang masing-masing karena adanya pelatihan yang di ikuti. Pelatihan itu tentunya berguna untuk memberikan setiap pemahaman yang akan di praktekkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dewasa ini pelatihan yang dikuasai tentunya lebih membuat karyawan lebih cakap dan efektif dalam melakukan setiap pekerjaan dalam bidang masing-masing karena dapat dimengerti

bahwa setiap jenjang karir tentunya membutuhkan keahlian dan ketrampilan sesuai bidangnya.

Segala sesuatunya tentulah punya prinsip dalam melakukan sesuatu. Begitu juga dengan pelatihan bahwa dalam konteks ini menjelaskan prinsip-prinsip yang diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan (Rozalena & Dewi, 2017: 141) yaitu :

1. Partisipasi yang kondusif & baik

Setiap peserta yakni karyawan haruslah memberikan partisipasi yang baik dalam melakukan pelatihan yang diberikan. Tercerminya bahwa pelatihan yang diberikan diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Dalam konteks ini haruslah terjalin komunikasi yang baik antar pihak yang bersangkutan, berinteraksi secara resiprokal dan ikut melakukan setiap kegiatan yang diarahakan.

Apabila tidak adanya partisipasi dari karyawan dengan istilah lain ikut mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan tetapi tanpa “Nyawa” atau dengan istilah lain karyawan tidak menerima setiap pelatihan yang diberikan karena karyawan tidak menginginkannya. Apabila itu terjadi maka proses pelatihan yang diberikan pastilah sangat membosankan. tapi apabila pelatihan diterima karyawan dengan baik maka proses pemberin pelatihan akanlah menjadi sangat menyenangkan dan mudah mendapatkan ilmu yang diberikan sehingga karyawan dapat mengerti dan memahami segala sesuatu yang diberikan saat pelatihn diadakan.

2. Repetisi

Arti kata dari repetisi dalam konteks ini adalah pengulangan materi-materi pelatihan yang telah diberikan. Dalam hal ini seseorang yang telah dilatih dapat mempraktekkan bahkan mengulangnya berkali-kali agar dapat terlihat bahwa setelah selesainya pelatihan mereka lebih terampil, lebih mahir dalam pelatihan yang dibidangnya. Atau dalam arti lain bahwa repetisi merupakan penegasan tentang pelatihan yang telah diberikan.

### 3. Relevansi

Kata relevansi kerap sekali dikaitkan dengan kata “Berhubungan”.relevansi dalam konteks ini adalah berbicara tentang hubungan antara organisasi dan materi tentang pelatihan yang diberikan. Sebuah pelatihan akan diberikan pada bidang masing-masing. Jikalau salah memberikan pelatihan kepada yang tidak bidangnya maka sia-sialah pelatihan yang diberikan. Begitupula sebaliknya jikalau pelatihan tepat sasaran pada bidang yang dilatih, maka berhasilah tujuan pelatihan yang disalurkan terhadap karyawan perusahaan.

#### **2.1.1.3 Manfaat Pelatihan**

Menurut (Nurul Ichsan, 2018: 71) bahwa pelatihan itu sangat berpengaruh dan bermanfaat secara signifikan terhadap kemampuan setiap karyawan & seta dapat menumbuhkan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang akan dilakukan karyawan. Hal itu dapat membuat percaya dirian karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat membuat karyawan lebih maju dalam memberikan segala kemampuannya dengan rasa percaya diri dalam bidang yang telah dikuasainya. Manfaat pelatihan bukan hanya saja dirasakan karyawan saja, selain mempunyai *skill* dan tingkat kemampuan yang baik untuk karyawan tentu manfaat

yang nyata akan menguntungkan perusahaan. Hasil pelatihan yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan mempunyai aset SDM yang terlatih dan terampil dan merasakan hasil dari pelatihan yang diberikan.

Menurut (Hasrudy Tanjung, 2018: 47) bahwa arti dan manfaat penting dari pada pelatihan di tafsirkan sebagai upaya peningkatan yang dilakukan atasan terhadap bawahan agar terciptanya prestasi, kemampuan atau *skill* & peningkatan kemampuan yang memuaskan suatu organisasi, perusahaan maupun instansi yang menaunginya.

Menurut (Setyowati Subroto, 2018: 19) bahwa manfaat tidak langsung diadakan pelatihan adalah upaya membantu karyawan dalam mempertanggung jawabinya pekerjaan yang dibidangnya. Menambah wawasan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja yang afektif dan efisien. Ketika seseorang telah terampil terhadap pekerjaan yang dibidangi maka dapat dikatakan kelancaran produktivitas tidak diragukan lagi.

Dari pernyataan-pernyataan para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat pelatihan dapat diperuntukkan kepada dua pihak yaitu karyawan dan perusahaan.

**Manfaat Untuk karyawan:**

1. menambah wawasan, *skill* & tingkat kepercayaan diri terhadap sesuatu bidang.
2. sebagai upaya pertanggung jawaban akan pekerjaan.
3. membantu meningkatkan kepuasan kerja
4. menciptakan prestasi kerja.
5. mempercepat setiap pekerjaan dengan mudah.



**Manfaat untuk perusahaan:**

1. memiliki SDM yang terampil dan berwawasan tinggi.
2. meningkatnya produktivitas.
3. meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

**2.1.1.4 Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Menurut (Ali Chaerudin, 2019: 19-31) bahwa analisis kebutuhan pelatihan mencakup beberapa hal sebagai berikut yakni:

**1. analisis strategis organisasi**

Dalam melakukan pelatihan kebutuhan pelatihan dapat di diagnosis melalui analisis organisasi secara keseluruhan. Bahwa strategi organisasi dapat diidentifikasi dari perilaku, pengetahuan dan kemampuan bahkan ketrampilan yang dibutuhkan setiap organisasi. Kelemahan organisasi pada dewasa ini harus diperhatikan guna menyalurkan pelatihan-pelatihan yang akan diberikan. Dalam menganalisis kelemahan organisasi tentunya haruslah memperhatikan secara langsung apa yang menjadi kelemahan daripada organisasi tersebut. Semua kelemahan yang membutuhkan pelatihan haruslah mempunyai pertimbangan ketika dalam melakukan analisis organisasi. Seperti keterbelakangan pengetahuan secara teknis dan kurangnya tenaga-tenaga yang terdidik.

Sumber petingnya analisis organisasional ini terletak pada kinerja organisasionalnya terungkap dari kelemahan karyawan saat melakukan pelatihan, kurang disiplin, ketidakhadiran dan kelemahan-kelemahan lainnya. Setelah mengetahui kelemahan-kelemahan daripada organisasi dalam fenomena ini, maka tugas dalam memberikan sebuah pelatihan kepada karyawan haruslah mempunyai

target yang harus ditargetkan terhadap organisasi. Maka analisis berikutnya adalah memberikan sasaran pelatihan terhadap organisasi seperti visi & misi, sasaran jangka pendek, bahkan bila perlu sasaran jangka panjangnya dan serta struktur organisasinya. Tujuan analisis organisasional ini adalah agar terklasifikasinya setiap keinginan karyawan serta tingkat partisipasi mereka terhadap program pelatihan yang akan diterima oleh mereka. Analisis organisasi ini juga membantu karyawan dalam menentukan pelatihan yang akan diterima sesuai dengan kekurangan dibidang organisasi tersebut. Barangkali setiap organisasi kekurangan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mendukung program pelatihan. Akan tetapi jika lingkungan kerja itu memiliki sumber daya manusia yang baik serta inovatif maka dibutuhkan pelatihan yang fokus terhadap kreatifitas karyawan. (Menurut Ali Chaerudin, 2019: 20) bahwa analisis organisasi diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Memberikan pelatihan secara tepat sasaran. Organisasi yang telah memenuhi kriteria atau telah tepat sasaran tidaklah perlu mendapatkan pelatihan. Pelatihan-pelatihan diberikan kepada setiap organisasi yang tertinggal, baik tertinggal dari segi pemahaman teknis organisasi dan ketertinggalan pengetahuan dalam bidang lain. Tujuan organisasi dalam konteks ini harus diperhatikan. Pelatihan yang diberikan akan membantu setiap organisasi yang kesusahan mencapai tujuan organisasinya. Atau dengan kata lain area yang lemah akan lebih difokuskan mendapat pelatihan agar memiliki kemampuan dan skill yang berguna membantu mencapai tujuan organisasi.

- b. Sumber daya organisasi menjadi tolak ukur dalam melakukan pelatihan.
- c. Salah satu yang menjadi faktor kesuksesan diadakan program pelatihan adalah iklim organisasinya. Jika iklim organisasinya buruk maka program pelatihan akan kesusahan di aktualisasikan. Misalnya dalam organisasi seorang karyawan terhadap pemimpin tidak memiliki rasa kepercayaan akan karyawan terhadap atasan maka karyawan tidak akan mungkin ikut berpartisipasi dalam mengikuti pelatihan. Secara pelatihan di mulai dari seorang atasan.
- d. Dan yang terakhir adalah kondisi lingkungan pada organisasi tempat bekerja. Biasanya kendala ekonomi yang di hadapi setiap organisasi adalah masalah seperti ekonomi, hukum & politik. tentu saja masalah-masalah seperti ini dapat mengambat diadakannya pelatihan dalam organisasi. Sebelum pelatihan dilakukan ada baiknya pihak yang bersangkutan menyelesaikan masalah yang seperti itu dulu agar terciptanya pelatihan yang bisa diterima setiap anggota organisasi tanpa adanya masalah penghambat.

## 2. Analisis kebutuhan individual

Tindakan melakukan pelatihan hendaknya fokus terhadap individu karyawan. Analisis pekerjaan dapat dibuat sebagai pendekatan paling umum terhadap karyawan. setelah melakukan analisis pekerjaan tentunya dari cara tersebut atasan dapat mengetahui letak kekurangan individu dalam pemahaman akan sesuatu hal. Sering sekali dalam dunia kerja seseorang yang sudah ditempatkan bekerja pada bidang yang dikuasainya masih adanya kelemahan dalam setiap melakukan pekerjaan. Pendekatan yang seperti ini haruslah diperhatikan perusahaan

agar setiap individu mendapatkan pelatihan yang merata. Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam individu untuk mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan setiap individu, melakukan survei adalah cara yang dianjurkan langsung terhadap karyawan baik tingkat manajeral maupun non manajeral. Dengan cara itu perusahaan tau letak kurangnya setiap individu dalam berbagai departemen. Setelah mengetahui setiap kekurangan dari pada individu barulah perusahaan akan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang dan kelemahan masing-masing individu. Tes survei yang membantu perusahaan untuk mendapatkan informasi menurut (Ali Chaerudin, 2018: 22) seperti:

1. Kuisisioner.
2. tes penilaian individu pada perusahaan.
3. ketrampilan setiap individu.
4. tes tingkat pengetahuan terhadap perlengkapan dan peralatan kerja.
5. mengetahui riwayat kecelakaan yang fatal saat bekerja dalam beberapa terakhir.

Yang tentunya kecelakaan dalam bekerja adalah salah satu alasan kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### 3. analisis Bagian Kebutuhan Individual

Menurut (Ali Chaerudin, 2018: 22) bahwa analisis kebutuhan karyawan ada dua yaitu :

- 1) Analisis perorangan secara ringkas

Analisis ini mencakup penentuan kinerja individual secara merata. setiap kinerja pada analisis ini dikaitkan terhadap kesuksesan rencana perusahaan secara menyeluruh.

## 2) Analisis diagnostik

Dan pada analisis ini bertujuan untuk mengetahui analisis kinerja setiap karyawan. Karyawan yang berkompeten menjadi alasan untuk meningkatkan kinerjanya lagi. Sedangkan karyawan yang kurang berkompeten akan diidentifikasi agar bagaimana caranya karyawan dapat bekerja secara efektif dan profesional.

Setiap analisis haruslah mengetahui kebutuhan setiap individu untuk ke masa yang akan datang tujuannya untuk membantu setiap karyawan memenuhi kebutuhan yang diperlukan secara tiba-tiba.

### **2.1.1.5. Faktor- Faktor Pengadaan Pelatihan**

Menurut (Rivai, 2014) dalam (HasrudyTanjung, 2018: 49) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yakni:

1. tujuan dan materi pelatihan  
 pengajaran pelatihan diadakan karena adanya tujuan khusus sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dibutuhkan.
2. metode pelatihan  
 training yang tidak terlepas dari proses pengembangan yang bertujuan sebagai cara mengukur keberhasilan dan tujuan yang jelas sebagai faktor adanya perubahan.
3. prinsip-prinsip pembelajaran

pelatihan berisis tentang materi yang sesuai dengan bidang yang dilatih sesuai dengan prinsip pelatihan yang di tetapkan.

4. ketersediaan fasilitas.

Fasilitas yang mendukung menjadi salah satu faktor pengadaan pelatihan. Sebaliknya ketidak tersediaan fasilitas pastilah menghambat pengadaan pelatihan.

5. kemampuan karyawan

karyawan yang lemah dalam sesuatu bidang atau kekurangan pemahaman dalam satu bidang yang ditekuni haruslah di utamakan dalam melakukan pelatihan dibanding karyawan yang sudah cukup memahami bidangnya.

#### **2.1.1.6 Indikator Pelatihan**

Menurut (Sofyandi, 2008) dalam (Hasrudy Tanjung, 2018: 49&50) bahwa ada beberapa indikator pelatihan yaitu adalah :

a. Isi pelatihan

pelatihan yang dilatih haruslah sesuai dengan kebutuhan pelatihan agar mudah di pahami setiap anggota dalam mengaitkannya dengan pekerjaan yang dibidangi.

b. Metode pelatihan

haruslah sesuai dengan subjek yang dilatih dan bagai mana cara mengikuti gaya pelatihan sesuai dengan tipe subjek yang dilatih agar setiap anggota yang dilatih merasa bersemangat dalam menerima pelatihan sesuai dengan gaya kepribadian organisasi yang dilatih. Hal ini akan membantu setiap karyawan cepat dalam menangkap pelatihan yang diberikan.

c. Kemampuan dan sikap instruktur

instruktur dalam pemberian pelatihan haruslah mempunyai wawasan tinggi atau kemampuan yang lebih dengan dibantu dengan sikap yang disenangi banyak anggota pelatihan agar pelatihan tersampaikan secara merata dan dapat diterima anggota.

d. Target waktu penyampaian pelatihan

berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam penyampaian pelatihan. Setidaknya dalam memberikan pelatihan jangan terlalu memakan waktu yang cukup lama agar setiap anggota tidak merasa jenuh dan bosan akibat waktu pelatihan yang lama. Pelatihan yang diberikan dalam waktu yang singkat, padat dan jelas pastilah membuat karyawan tidak merasa bosan dan jenuh.

## **2.1.2 Pengalaman Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut (pitryani & Halim 2020: 61) bahwa pengalaman kerja adalah kunci dalam melakukan sesuatu pekerjaan dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman kerja mempunyai pengalaman dan skill yang cukup. Diyakini bahwa pengalaman kerja dijadikan sebagai modal dalam melakukan sesuatu.

Menurut (Martoyo, 2007) dalam (Edi Wirawan dkk, 2019: 62) bahwa pengalaman kerja diartikan sebagai masa kerja atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi dimulai dari diterima dalam bekerja sampai masih dalam keadaan melakukan pekerjaan yang dibidangi.

Menurut (sutrisno, 2016) dalam (Suwanto dkk, 2021: 548) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan yang didasari dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut pendapat (Siagian, 2002) dalam (Herina,Bachri,Dewi, 2019: 88) bahwa pengalaman kerja dikatakan seberapa lama seseorang bekerja dalam suatu bidang pekerjaan atau juga didefinisikan sebagai jabatan seseorang yang didapatkan dari lamanya seseorang dalam melakoni pekerjaannya.

Menurut (Ranupandojo, 2002: 18) dalam (Bili dkk, 2020: 467) mendefinisikan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran lama seseorang dalam bekerja dan seberapa cepat seseorang dalam menguasai dan memahami pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Menurut (Octavianus &Adolfina, 2028: 1759) bahwa pengalaman kerja adalah dasar seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di bidangnya dengan mampu menghadapi resiko seta mampu menerima kritikan dari *partner* kerja, mampu berkomunikasi dengan baik,dan memiliki sikap menerima kritikan atas kerjaan yang dikerjakan agar terciptanya produktivitas pekerjaan yang efektif.

Menurut (Kovina & Betri 2013) dalam (Sihombing & Triyanto, 2018: 144) bahwa pengalaman kerja di defenisikan sebagai proses- proses yang dialalui seseorang untuk mendapatkan pengetahuan seputaran pembelajaran dan penambah wawasan yang menjadikan seseorang mempunyai pola dan tingkat pemikiran yang tinggi.

Dari beberpa pengertian pengalaman kerja yang di defenisikan para ahli diatas maka penulis mendefenisikan bahwa pengalaman kerja itu adalah sesuatu



yang telah didapatkan seseorang pada saat melakukan pekerjaan dari awal mulai bekerja dan sampai proses pekerjaan berlangsung dan telah selesai menyelesaikan kontrak pekerjaan. Pengalaman itu akan melekat pada ingatan seseorang dan bahkan telah diberikan sertifikat bahwa seseorang itu telah berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang dibidangi. segala kemampuan-kemampuan dan pengetahuan yang didapatkan seseorang bukanlah didapatkan secara Cuma-Cuma akan tetapi karyawan mendapatkan sertifikat berpengalaman karena telah melalui proses-proses yang panjang pada masa pekerjaan berlangsung.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Dewasa ini kita mengetahui pentingnya pengalaman kerja sebagai tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seperti diketahui definisi kerja yang dibahas diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja itu menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam melakukan sesuatu. Mengingat pentingnya hal itu tersebut maka ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu waktu yang ditempuh, saluran, jenis pekerjaan, aktualisasi, dan hasil akhir. Dibawah ini dapat difenisikan sebagai berikut:

##### **a. Waktu Yang Ditempuh**

Semakin lamanya seseorang dalam bekerja, semakin banyaknya waktu yang dihabiskan dalam bekerja dapat membuat karyawan memiliki pengalaman kerja kearah yang efektif dan efisien.

##### **b. Saluran Jenis**

Banyaknya jenis pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan dapat membuat karyawan memiliki pengalaman kerja kearah yang lebih bagus lagi.

c. Aktualisasi

Pengaktualisasian pekerjaan di lapangan dengan sikap yang baik menerima segala tugas dan tanggung jawab yang diberi tanpa adanya paksaan membuat karyawan lebih mudah menyerap pengalaman sehingga pengalaman yang didapatkan berpengaruh kearah yang positif untuk diri sendiri.

d. Hasil Akhir

Karyawan yang menguasai beberapa pengalaman kerja akan membantunya menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya dengan cepat.

### **2.1.2.3 Cara-Cara Mendapatkan Pengalaman Pekerjaan**

Ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang baru dalam perusahaan nya tentunya perusahaan akan membuka pelamaran kerja bagi setiap orang yang ingin bekerja. Proses seleksi adalah proses yang sangat menarik perusahaan akan selalu memilih tenaga pekerja yang baru pastinya sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Pelamar pekerjaan menjadi sorotan utama dalam seleksi calon karyawan, perusahaan akan cenderung memilih calon karyawan yang memiliki pengalaman karna akan lebih mampu melakukan pekerjaan yang akan diberikan. Agar seseorang dapat memperoleh pengalaman pekerjaan tentunya ada cara-cara yang harus dilaluinya untuk mendapatkan hal tersebut yakni :

a. Pendidikan

Pendidikan yang dilaksanakan seseorang dapat membuat seseorang mendapatkan sertifikat bahwa dia telah memahami bidang yang dilatih dalam pendidikannya.

b. Riwayat Tugas Yang Dilakukan

Sebagai seseorang yang telah melakukan tugas sebelumnya, maka seseorang akan lebih banyak mendapatkan pengalaman.

c. Relasi

Melalui relasi yang baik pada setiap organisasi ataupun individu setiap hari dapat membantunya mendapatkan pengalaman pekerjaan yang akan diterapkan.

d. Observasi Atau Pengamatan

Setiap orang yang dalam kehidupannya sehari-hari ketika dia mengamati sesuatu tentunya dia akan lebih paham terhadap bidang yang diamati. Begitu juga dalam konteks ini seseorang yang mengamati terhadap suatu kegiatan tertentu maka seseorang tersebut akan mendapatkan pengalaman yang baru sesuai dengan kemampuannya mengamati.

#### **2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut (pitryani & Halim, 2020: 62) bahwa indikator pengalaman kerja dibagi menjadi:

a. Lama Bekerja

Lamanya seseorang dalam bekerja menjadi indikator yang menjadi tolak ukur karyawan dalam mengerti dan memahami struktur tugas-tugas dalam

bekerja dibandingkan singkatnya seseorang dalam bekerja, orang yang memiliki waktu yang lama dalam bekerja lebih memahami indikator dalam bekerja.

b. Tingkat skill & wawasan

Skill mengacu terhadap tingkat kemampuan yang digunakan sebagai alat untuk melakukan pekerjaan & sedangkan wawasan mengacu terhadap kemampuan seseorang dalam berpikir rasional dalam mencapai tugas-tugas yang diberikan.

c. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

Pengalaman memberikan tingkat kemampuan yang tinggi kepada karyawan dalam cara menguasai peralatan dan pekerjaan dalam perusahaan. karena pengalaman yang didapatkan sebelumnya dapat membantu karyawan dalam menguasai bidang-bidang dalam pekerjaan terutama bidang peralatan dan tata cara pengerjaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Sri Angreani, 2018:608) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi dalam bekerja atau prestasi yang mampu dicapai seseorang pekerja dia mendefenisikan bahwa kinerja merupakan segala hasil yang telah dicapai seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya atau dengan istilah lain seseorang yang mampu mengaktualisasikan kemampuannya berdasarkan fungsi yang ada pada dirinya dan mengingat tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Harlina dkk, 2019: 88) bahwa kinerja merupakan sikap baik seseorang atau organisasi dalam melakukan suatu kegiatan tanpa paksaan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang memuaskan untuk mencapai suatu bidang yang sempurna.

Menurut (Eka Wardana, 2018: 89) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu hal selama periode waktu yang tertentu dan adanya perbandingan dengan ada berbagai kemungkinan tentang sesuatu pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang tertentu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Rachmawati, 2017: 03) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dengan berpegang terhadap pengalaman, kecakapan, dan pelatihan yang telah didapatkannya sebelumnya.

Menurut (Husnah dkk, 2018: 36) dinyatakan disana bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang yaitu hasil kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya atau kepada karyawan.

Menurut (Norata dan Prabowo, 2019: 163) bahwa kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dia telah berhasil melakukannya dengan baik berdasarkan dengan prestasi-prestasi yang telah didapatnya.

Menurut (Dedy Syahputra dan Tanjung, 2020: 286) adalah bahwa kinerja merupakan usaha seseorang untuk menyalurkan fungsi-fungsi yang ada pada

dirinya sendiri sebagai seseorang yang sudah dipercayai untuk melakukannya atau dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban seseorang sebagai seorang karyawan.

Dari defenisi-defenisi para ahli diatas maka penulis mendeskripsikan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu prestasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seseorang karyawan bahwa seorang karyawan mampu memberikan *ferformance* terbaiknya dalam mencapai target kerja. Jadi secara singkat penulis mengatakan bahwa defenisi kinerja sebagai prestasi yang diberikan karyawan pada perusahaan selama bekerja.

#### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Perusahaan dalam mengetahui tingkat ke-efisienan dan ke-ektifan karyawannya maka perusahaan perlu dalam menganalisis serta mengukur kinerja karyawan. Dan untuk mengukurnya maka diperlukan indikator-indikator kinerja karyawannya. Menurut (Norata & Prabowo, 2019: 164) bahwa indikator kinerja di deskripsikan sebagai berikut:

##### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dalam konteks ini adalah hubungan antara disiplin dan dedikasi terhadap suatu pekerjaan . kualitas kerja dapat diukur dengan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab oleh perusahaan.

##### **b. Tanggung Jawab**

Dewasa ini tanggung jawab diukur dari kesediaan untuk menanggung segala tugas dan pekerjaan yang diberikan serta memberikan hasil yang diharapkan.

c. Orientasi Terhadap Rekan Kerja Maupun Pelanggan

Orientasi digunakan sebagai penghubung informasi antar rekan kerja maupun pelanggan. Hubungan-hubungan seperti ini mampu mempererat kedekatan antar rekan kerja maupun pihak luar yang ada kaitannya.

d. Inisiatif Karyawan

Sesuatu keadaan yang dimana karyawan memberikan dedikasi terhadap pekerjaan yang dibidangi tanpa harus adanya pemberitahuan atau intruksi. Keadaan ini membuat seseorang tidak akan pernah berhenti untuk mencaai tahu sesuatu yang positif dalam lingkungan pekerjaan.

### **2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Norata & Prabowo, 2019: 164) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

a. Kemampuan

Kemampuan dalam konteks kinerja sangatlah erat hubungannya dapat dilihat bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena seseorang tersebut lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya melalui kemampuan yang dimilikinya.

#### b. Motivasi

Motivasi yang tinggi membuat seseorang memiliki kinerja yang lebih bagus lagi. Timbulnya motivasi dari dalam diri membuat prestasi-prestasi kerja semakin tercapai.

#### c. Presepsi Peran

Bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dibidangi dan bagaimana seharusnya bertidak dalam mengatasi suatu situasi yang dihadapinya.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian penelitian terdahulu sangat membantu dalam pembuatan skripsi. Maka dengan itu peneliti mengangkat beberapa jurnal yang hampir mirip dengan judul skripsi peneliti. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang peneliti rangkum:

Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2016: 1206) pada jurnal Manajemen dan Pemasaran (Scopus) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang suci bandung. Variabel independen yang dilakukan pada penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Bank Bjb kantor cabang suci bandung yang berjumlah 51 orang dan jumlah dari sampel yang digunakan adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Peneitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati Subroto, 2018: 29) pada jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, ISSN 1978-2586 (Sinta). Variabel independen yang digunakan adalah pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Herlina, Bachri & Dewi, 2019: 94) pada jurnal Wawasan Manajemen dengan judul Pengaruh Motivasi, pendidikan, pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK 5 Banjarmasin, ISSN 2527-6034 (Scopus). Variabel independen pada penelitian ini yang digunakan adalah Motivasi, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dari teknik analisis didapatkan hasil  $X_1$ : bernilai positif sebesar 16.5% ,  $X_2$ : bernilai positif sebesar: 57.4%,  $X_3$ : bernilai positif sebesar 33.8% ,  $X_4$ : bernilai positif sebesar 75.7%. metode penelitian pada dewasa ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 96 guru SMKN 5 Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggita & Tjhayanti, 2017: 79) pada Jurnal Bisnis dan Akuntansi dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ISSN: 1410-9875 (Scholar). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan

metode regresi sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis, terdapat 51 populasi dan sampel yang terkait dengan penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Dengan adanya penelitian ini maka didapatkan kesimpulan pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, pengalaman kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan dkk, 2019: 63) pada jurnal manajemen dengan Judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, ISSN: 2476-8782 (Sinta). Variabel Independen yang digunakan pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta variabel Dependennya kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif kasual, teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik uji statistik analisis jalur. Dengan populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 48 karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat difenisikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat positif antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Norata,Prabowo, 2019: 167) pada jurnal Ekonomi Efektif dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari, ISSN: 2622-9935 (Scopus). Variabel indeviden yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Metode stataistik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda dengan

pemamfaatan SPSS 20. Jumlah populasi sebanyak 149 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 133 responden .dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara fositif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Slameto, 2017: 41) pada jurnal Pendidikan Ilmu Sosial dengan judul Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan beserta faktor penentunya , ISSN:2541-4569 (Sinta). Penelitian ini adalah penelitian model *training* untuk mengetahui model kinerja guru, metode penelitian yang bersifat kuantitatif inferensial yang mampu menguji antara dua hubungan inferensial dua variabel atau lebih yang mampu menjelaskan pengaruh variabel X yang mempengaruhinya. Dalam peneltian ini ada tiga variabel dikatakan untuk mempengaruhi kinerja guru yakni kepemimpinan guru, kepedulian terhadap lingkungan dan komitmen terhadap perbaikan lingkungan.menggunakan semua guru menjadi populasi dan mengambil sebanyak 30 sampel buat dijadikan responden . teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda dan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan dengan menjadikan pelatihan sebagai variabel utama yang mempengaruhinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Situmeang, 2017: 157) pada jurnal *Asian journal of Innovation and Entrepreneurship* dengan judul pengaruh pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Karya Anugerah, ISSN:2477-0574 (Scholar) Pengawasan dan pengalaman kerja menjadi variabel independen dan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis pengumpulan

data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Skala dalam pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala data likert. Dengan uji statistik t dan F. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mitra Anugerah dengan menjadikan sampel sebanyak 30 karyawan.Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengawasan dan variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Anugerah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wardana, 2018: 95) dalam Jurnal manajerial dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian marketing PT. Central Sentosa Finance (BCA Group) cabang Mojekerto,ISSN:2621-5055 (Scholar). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Central sentosa finance (BCA Grup) dan jumbalah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis yang digunakan bersifat asosiatif yang menghubungkan sebab akibat antara variabel yang bersangkutan, dengan menggunakan uji statistik t dan uji F. Hasil dari penelitin membuktikan bahwa Pendidikan, Pelatihan, & Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Sentosa Finance.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saing, 2017: 16) dalam jurnal pendidikan ekonomi undiksha dengan judul penelitian pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota bekasi, ISSN:2541-4275 (Scholar). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuisioner, dan dilanjutkan menganalisis data menggunakan SPSS versi17. Dengan teknik sampling yang digunakan yaitu metode purposive sampling dengan menggunakan uji validitas dan korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah 117

pegawai dengan menjadikan sampel sebanyak 90 pegawai. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel mutasi dan Pelatihan mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tedi pitri, 2020: 46) pada jurnal ekonomedia dengan judul penelitian pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana, ISSN:2775-1406 (Scholar). Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel pengetahuan dan variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel devendennya. Jenis data penelitian ini adalah data frimer dan di olah menggunakan analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Ria busana dengan menjadikan 72 orang karyawan sebagai sampel pada penelitian ini. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bhawa variabel pengetahuan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Secara umum kerangka pemikiran didefenisikan suatu model konseptul terhadap teori-teori yang saling berhubungan antar teori satu dan teori lainnya terhadap faktor-faktor yang dianggap sebagai masalah penting dalam sebuah fenomena. Atau kerangka pemikirn disebut juga sebagai penjelasan sementara dalam sebuah penelitian terhadap sebuah masalah yang dijadikan sebagai objek penelitian.

### **2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan menjadi salah satu objek sarana untuk mendapatkan pelatihan. Pelatihan kerap sekali diberikan terhadap karyawan dalam perusahaan guna memberikan skill dan pengetahuan baru. Pelatihan bukanlah diberikan secara Cuma-Cuma akan tetapi perusahaan meminta imbalan akan pelatihan yang telah diberikan diharapkan karyawan yang diberikan pelatihan mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan yang didapatkan, seperti dengan cara memberikan kinerja yang telah terlatih.

Setiap karyawan berhak mendapatkan pelatihan selain menjadi keuntungan tersendiri dapat juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya. Pelatihan tentunya memberikan kesan yang baik terhadap cara kerja karyawan. Karyawan mampu mengimbangi setiap tanggung jawab yang diberikan dengan skill dan kemampuan yang diduplikasinya dalam pelatihan yang diterima. Kemudahan dalam bekerja akan membuat semangat dalam bekerja pada setiap individu karyawan. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mendapatkan laba dan keuntungan. Sebaiknya perusahaan rutin memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan belajar bertanggung jawab akan pekerjaan yang diterimanya, kemungkinan besar setiap pelatihan yang diberikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dibantu dengan pendapat ahli pada penelitiannya, Menurut (sonatta&Prabowo, 2019: 170) bahwa pelatihan mempengaruhi kuat kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur karyawan memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang berpengalaman dalam bidang yang sama membantunya dalam mengerti dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam dunia kerja pengalaman kerja membantu seseorang dalam mengetahui dan memahami suatu pekerjaan. Tak heran jika dalam penerimaan karyawan baru, pihak perusahaan kerap sekali menginginkan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja sebelumnya.

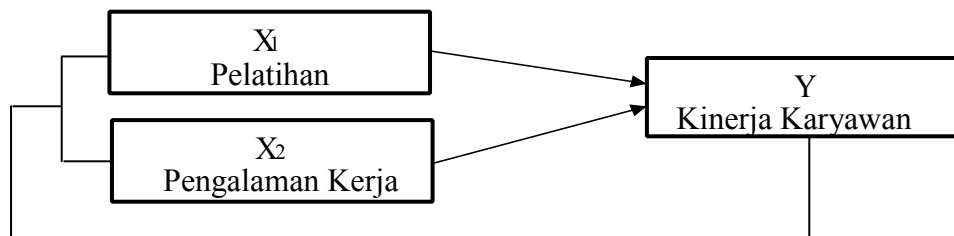
Pengalaman kerja menjadi pegangan seseorang karyawan dalam mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan. Tidak sedikit yang berfikir bahwa seseorang yang berpengalaman pekerjaan, memiliki kinerja yang baik dan memiliki dasar pengetahuan dasar yang sudah diketahui setiap karyawan yang sudah bekerja, dan mampu lebih baik mengorganisir sesuatu. Berbagai pengalaman yang dimiliki seseorang dapat mengontrol berbagai pelaksanaan tugas dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wanceslaus Bili dkk, 2018) ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan meskipun tidak terlalu signifikan.

### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Evaluasi dari pengaruh stimulan antar variabel indenpenden yaitu X1: Pelatihan dan X2: Pengalaman dan variabel devendenya pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y1) pada PT. Osi Electronics Batam, dimana terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman secara stimulan terhadap variabel devendenya yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Yang artinya setiap variabel dapat menentukan tingkat keefektifitasan kinerja karyawan pada PT. Osi Electronics Batam. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan bagaimana cara memberikan dan menciptakan pelatihan-pelatihan yang baru, dan perusahaan memikirkan bagaimana cara mengolah pengalaman yang sudah ada, agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan sebuah gambaran dari variabel si peneliti. Berikut kerangka pemikiran yang peneliti rangkum. Yaitu adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1** kerangka berpikir

**Sumber:** peneliti 2021

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Secara umum yang dimaksud dengan hipotesis penelitian adalah praduga sementara yang didapatkan peneliti untuk membuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat di tentukan hipotesis sebagai berikut:



- H1 : Pelatihan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Osi Electronics batam?
- H2: pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam?
- H3: pelatihan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara stimulan terhadap kinerja karyawan PT. Osi electronics Batam



## **BAB III**

### **METEODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Desain penelitian menurut (Sanusi, 2017: 13) ialah suatu konsep atau suatu strategi yang memberikan suatu arahan atau suruhan maupun perintah secara sistematis kepada si peneliti mengenai fenomena yang diteliti mencakup hal-hal yang boleh dilakukan, waktu perlakuan nya dan bagaimana cara-cara untuk melakukannya dalam sebuah penelitian.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian dalam penelitian kali ini bersipat replikasi yang maksudnya penelitian ini menggunakan beberapa variabel, memiliki indikator dan adanya objek penelitian untuk diteliti dan menghubungkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah berhasil diteliti.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi penelitian**

Lokasi objek dalam penelitian penulis adalah pada PT Osi Electronics Batam kawasan Cammo industrial Park Blok f No.3A, Batam Center.

##### **3.3.2 Periode Penelitian**

Periode yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini oleh si peneliti terbilang dari bulan september 2021 sampai dengan februari 2022.

**Tabel 3.1:** Periode Penelitian

| kegiatan                             | Tahun, Bulan dan Pertemuan |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
|--------------------------------------|----------------------------|-----|---|---|---|-----|-----|---|---|-----|------|----|-----|----|
|                                      | 2020                       |     |   |   |   |     |     |   |   |     | 2021 |    |     |    |
|                                      | Sep                        | Okt |   |   |   | Nov | Des |   |   | Jan |      |    | Feb |    |
|                                      | 1                          | 2   | 3 | 4 | 5 | 6   | 7   | 8 | 9 | 10  | 11   | 12 | 13  | 14 |
| Bimbingan dengan dosen pembimbing    |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Pengajuan judul dan Objek penelitian |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Pengambilan Data                     |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Studi Pustaka                        |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Metodologi Penelitian                |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Penyusunan Kuesioner                 |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Penyebaran Kuesioner                 |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| Pengolahan Data                      |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |
| penyelesaian Penelitian              |                            |     |   |   |   |     |     |   |   |     |      |    |     |    |

Sumber: Peneliti,2020

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai suatu jumlah terseluruh dalam subjek penelitian atau semua jumlah daripada subjek yang ingin diteliti si peneliti. Populasi juga didefinisikan sebagai suatu perkumpulan individu-individu pada suatu tempat dengan memiliki kesamaan dan dan ciri-ciri yang sama pada suatu tempat atau lokasi yang sama. Menurut (Ratnasari, 2019: 52) bahwa populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang akan dikaitkan dan diteliti dalam sebuah fenomena yang diteliti. Berdasarkan data yang diberikan HRD (*Human Resources Departement*)PT.Osi Electronics Batam Jumlah populasi sebanyak 262 karyawan di departemen SMT (*Surface Mount Technology*).

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Keseluruhan jumlah populasi pada PT. Osi Electronics Batam pada departemen SMT sebanyak 262 karyawan.

**Tabel 3.2** data jumlah karyawan

| Bagian   | Jumlah karyawan |
|----------|-----------------|
| External | 141             |
| Interco  | 80              |
| Spacelab | 41              |
| Total    | 262             |

**Sumber:** HRD PT.Osi

Sampel merupakan bagian dari populasi itu sendiri yang bersifat istimewa atau yang diperoleh dari populasi.apabila populasi dikatakan dalam jumlah besar dan peneliti tidak mampu untuk mendalami keseluruhan populasi yang diteliti pada objek penelitiannya dikarenakan alasan-alasan yang tepat seperti keterbatasan

waktu. Oleh karena itu peneliti dapat mengangkat beberapa sampel dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan besar sampel yang digunakan si peneliti menggunakan teknik slovin. Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \text{ Rumus 3.1 slovin}$$

Dimana:

n : ukuran sampel

N : Ukuran dalam populasi

e : Toleransi (5%)

Menggunakan rumus slovin, adapun untuk menghitung sampel dari populasi yang didapatkan sebanyak 262 yaitu :

$$n = \frac{262}{1+262(0.05)^2}$$

$$n = \frac{262}{1+0.655}$$

$$n = \frac{262}{1.655}$$

$$n = 158.308 = 158 \text{ sampel.}$$

### 3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data yang bersifat primer dan bersifat sekunder.

1. Data primer dari penelitian ini didapatkan dari hasil dari pada pernyataan responden terhadap kuisisioner yang telah dibagikan si peneliti di objek penelitian yaitu PT.Osi Electronics Batam.
2. Data sekunder pada penelitian ini di dapatkan dari data yang di dapatkan dari HRD PT.Osi E lectronics Batam Dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kali ini peneliti mengumpulkan data yang didapatkan dengan cara melakukan wawancara, observasi & kuisisioner dan megabungkan ketiga teknik untuk mendapatkan data si peneliti. Menggunakan teknik kuisisioner tujuannya untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diberikan peneliti kepada setiap responden yang berada di objek penlitian. Kuisisioner didefenisikan secara umum adalah sebuah instrumen dari pada penelitian yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan khusus terkait sesuatu hal yang ingin di pertanyakan pada responden .

Untuk pengukuran data kali ini menggunakan skala likert, skala likert merupakan suatu skala yang dipergunakan buat mengukur presespsi seorang peneliti terhadap sebuah fenomena sosial yang sedang di teliti. Menggunakan skala likert dianggap lebih mudah dengan memberikan angka-angka yang dapat dan tidak susah dijumlahkan, skala likert dalam bentuk pernyataan akan di bagikan kepada setiap responden yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat setuju atau tidak setujunya responden terhadap suatu pernyataan yang di nyatakan si peneliti. Kemudian setelah data dan kuisisioner telah lengkap maka peneliti dapat menganalisisnya. Untuk skor dari pada skala likert menurut (Siregar, 2018 : 101) adalah sebagai berikut :

1. SS = Sangat Setuju nilainya 5
2. S = Setuju nilainya 4
3. KS = Kurang Setuju nilainya 3
4. TS = Tidak Setuju nilainya 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju nilainya 1

### **3.7 Defenisi Operasi Variabel Penelitian**

Operasional variabel penelitian merupakan suatu nilai maupun sifat yang didaftarkan dari objek tertentu yang memiliki hal-hal baru yang peneliti telah tetapkan untuk mendapatkan sebuah hasil ataupun kesimpulan. (sugyono 2015: 38)

#### **3.7.1 Variabel Indevenden**

Secara umum variabel independen atau (devenden variabel) merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi karena suatu variabel bebas. Yang artinya disini variabel dependen disebut sebagai variabel bebas. Dan variabel bebas itu sendiri merupakan variabel yang mampu dan dapat mempengaruhi sesuatu dan menjadikan dia (variabel bebas) menjadi alasan berubahnya sesuatu hal menjadi sebuah fenomena baru. dan pada penelitian kali ini variabel indevenden pada fenomena ini adalah Pelatihan (X1) dan Pengalaman (X2).

#### **3.7.2 Variabel Dependen**

Setelah memahami pengertian daripada variabel independen diatas,peneliti kali ini akan memdefenisikan variabel dependen yang juga merupakan suatu variabel yang berkaitan pada sebuah penelitian. Secara umum variabel dependen disebut sebagai variabel terikat atau variabel yang menjadi korban pengaruh dari variabel bebas. Yang artinya variabel bebas adalah tugasnya adalah mempengaruhi dan yang dipengaruhi adalah variabel terikat. Dalam penelitian kali ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y1)



**Tabel 3.3** Operasional Variabel Penelitian

| Variabel              | Pengertian  | Indikator   | skala  |
|-----------------------|---|---|--------|
| Pelatihan (X1)        | Pelatihan di defenisikan sebagai sebuah proses pemberian pembelajaran dan pemahaman kepada karyawan agar karyawan dapat lebih memahami bidang bidang yang dilatihnya guna untuk memberikan ferforma terbaik kepada perusahaan serta bertujuan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi Pelatihan</li> <li>2. Metode Pelatihan</li> <li>3. Kemampuan dan sikap instruktur</li> <li>4. Target waktu penyampaian pelatihan</li> </ol> | Likert |
| Pengalaman Kerja (X2) | Pengalaman kerja diartikan sebagai sesuatu yang telah didapatkan seseorang pada saat melakukan pekerjaan dari awal mulai bekerja dan sampai proses pekerjaan berlangsung dan telah selesai menyelesaikan kontrak pekerjaan.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama Bekerja</li> <li>2. Tingkat skill &amp; wawasan</li> <li>3. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.</li> </ol>                | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y1) | Kinerja Karyawan merupakan sesuatu prestasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seseorang karyawan bahwa seorang karyawan mampu memberikan <i>ferformance</i> terbaiknya dalam mencapai target kerja.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas kerja</li> <li>2. tanggung jawab</li> <li>3. Orientasi Terhadap Rekan Kerja Maupun Pelanggan</li> <li>4. Inisiatif Karyawan</li> </ol> | Likert |

**Sumber:** Data Sekunder 2021

### **3.8 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan sebuah proses pengoreksian dan pemodelan sebuah data yang bertujuan untuk menemukan sebuah informasi yang berguna yang dapat membantu seorang peneliti untuk menganbil keputusan. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan statistik. Ada dua metode analisis data secara kuantitatif yaitu adalah statistik dekskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitaian kali ini metode statistik deskriptif digunakan sebagai analisis data secara statistik.

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah suatu metode dalam pengumpulan data yang bertujuan memberikan informasi yang sangat bermanfaat buat si peneliti . analisis dalam penelitian ini dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 26. Analisis ini bertujuan agar dapat memberikan sebuah gambaran terhadap setiap variabel dan pengaruhnya terhadap variabel devenden dalam sebuah penelitian.

#### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Untuk mengukur uji kualitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif maka kriteria yang diharapkan oleh sipeneliti adalah valid, reliabel, dan objektif. Terdapat dua uji kualitas data yakni uji validitas data dan uji realibitas data.

##### **3.8.2.1 Uji Validitas Data**

Validitas didefenisikan sebagai konsep dan kesimpulan yang sejauh mana telah di uji untuk memberika data secara akurat di dunia nyata. Dikatakan rumus

untuk mencari korelasi yaitu korelasi *pearson product moment* ialah dirumuskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus3.2** uji korelasi *product moment*

**Sumber:** (Utami 2020:67)

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

X : variabel independen

Y : Variabel dependen

$\sum Y$  : total Variabel dependen

$\sum X$  : total Variabel independen

n : total sampel

Dari item tersebut untuk mendapatkan uji kelayakan terdapat dua koefisien korelasi yaitu 0,05 data dianggap valid dan 0,30 data dianggap cukup memuaskan dan cukup valid.

### 3.8.2.2 Uji Realibilitas Data

(Utami 2020 :68) menyebutkan bahwa uji reliabilitas ialah sebuah alat untuk mengukur konsistensi serta keseimbangan pernyataan responden terhadap kuisioner yang dibagikan si peneliti. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS menggunakan *Cronbach alpha*. Rumus dari *Cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

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

**Rumus 3.3** Realibilitas

**Sumber :** (Utami, 2020)

Keterangan :

r : reliabilitas koefisien

$k$  : jumlah pertanyaan yang diberikan

$\Sigma \sigma^2 b$  : varian skor

$\sigma^2 t$  : varian total

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam sebuah penelitian uji asumsi klasik dibagi menjadi tiga bagian yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dan di defenisikan sabagai berikut:

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas didefenisikan sebagai uji yang dipergunakan menilai sebuah data dalam variabel maupun kelompok data. Uji normalitas dipergunakan buat menguji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dan penerapan nya ditetapkan sebagai berikut :

Jika  $\text{sig} > 0,05$  data dalam sebuah penelitian dapat dikatakan normal.

Jika  $\text{sig} < 0,05$  dikatakan data dalam sebuah penelitian ubnormal.

#### 3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipertujukan untuk mengukur sebuah korelasi antar variabel yang ada. Dalam uji multikolinearitas ada terdapat toleransi yang ditetapkan yaittu  $< 0,10$  dikatakan terjadi multikolinieritas dan jika toleransinya  $> 0,10$  tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastitas maka dilakukan sebuah uji yang disebut uji glejser dengan cara kerja menyusun setiap regresi dengan residual absolut antar variabel independen. Jika setiap variabel tidak

memiliki pengaruh terhadap absolut residual dengan perbandingan  $>0,05$  dapat dikatakan tidak adanya terjadi gejala heteroskedasitas. (Windayanti, 2019:28)

### 3.8.4 Uji Pengaruh

Dalam penelitian ini uji pengaruh di bedakan menjadi dua yaitu uji analisis regresi linear dan uji analisis koefisien determinasi. Berikut dijelaskan tentang kedua uji tersebut:

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Utami, 2020: 141 bahwa analisis regresi linear berganda didefinisikan sebagai suatu regresi mempunyai satu variabel independen atau lebih dari satu dan variabel dependen. persamaan regresi linear di jelaskan di bawah ini sebagai berikut :

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

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear

**Sumber :** (Utami, 2020)

Keterangan :

Y : kinerja

X1 : Pelatihan

X2 : Pengalaman

a : konstanta

B1,B2 : Koefisien Regresi

#### 3.8.4.2 Analisis koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Situmeang,2017: 156) bahwa koefisien determinasi didefinisikan sebagai koefisien yang bertujuan untuk mengukur besar kecilnya kemampuan independen(pelatihan dan pengalaman) dan mampu menjabarkan variabel

dependennya. Angka nol dan satu pada uji ini disebut sebagai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Syarat untuk menguji kesamaan pada uji ini adalah jika angka satu dekat dengan angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan nilai meningkat sama dengan jumlah total variabel independennya (variabel bebas) maka koefisien determinasinya ( $R^2$ ) dapat diulang balik.

### 3.9 Uji Hipotesis

Menurut (Wardana, 2018: 95) bahwa uji Hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yang digunakan pada sebuah penelitian.

#### 3.9.1 Uji T

Uji t merupakan uji dalam statistik untuk menguji sebuah kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Pengaruh signifikansinya yang dibandingkan melalui nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  yang bentuk pengujiannya diketahui dengan defenisi dibawah ini:

**$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

**$H_1$  = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

Menurut (Tedi Fitri, 2020: 48) bahwa uji t hanya akan valid jika residual yang ditemukan mempunyai residual normal.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dan dapat dilihat pada tingkat signifikannya yaitu:

**Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**

**Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.**

### 3.9.2 Uji F

Uji f adalah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bentuk pengujian dari uji f yaitu sebagai berikut:

**H0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

**H1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.**

Ketika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka H1 diterima yang artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersamaan. Namun sebaliknya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka H0 diterima yang artinya secara bersama-sama variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan probability senilai 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka H0 diterima H1 ditolak.**

**Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka H0 ditolak H1 diterima.**

