

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPR SEJAHTERA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Setiawan

150910010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPR SEJAHTERA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

Setiawan

150910010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Setiawan
NPM/NIP : 1509910010
Fakultas : Ilmu Sosial dan Hukum
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SEJAHTERA BATAM

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

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 15 Februari 2019

Materai 6000

Setiawan
150910010

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BPR SEJAHTERA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Setiawan
150910010**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 15 Februari 2019

**Hikmah, S.E., M.Si
Pembimbing**

ABSTRAK

Manusia adalah salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan proses bisnis organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri sesuai dengan visi dan misi organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam yang memiliki total 102 Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan peneliti adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan melalui analisis deskriptif, uji kualitas data: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh: analisis regresi berganda dan uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis: uji T dan uji F. Variabel independen adalah Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2). Pengaruh dominan terhadap variabel dependen atau Kinerja (Y) pada PT BPR Sejahtera Batam adalah variabel Pelatihan (X_1) yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0,366 atau 36.6% yang mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel Pelatihan (X_1) mampu menaikkan Kinerja sebesar 36.6% dan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,520 atau 52% yang mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel Pengalaman Kerja (X_2) mampu menaikkan Kinerja sebesar 52%. Variabel Pelatihan dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ini dapat dilihat dari hasil uji f yaitu f_{hitung} sebesar $260,654 > f_{tabel}$ sebesar $3,09$.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Humans are one of the resources that determine the success or failure of an organization. Organizations need to manage human resources that are owned well for the survival and progress of the organization. Therefore, the success of an organization's business processes is very dependent on the quality of its human resources. To improve employee performance, organizations need human resources with their own skills and abilities in accordance with the organization's vision and mission. The research objective was to determine the effect of training and work experience on employee performance at PT BPR Sejahtera Batam which has a total of 102 employees. In this study using saturated samples and data collection techniques that researchers can do are primary data by distributing questionnaires. Data analysis method used through descriptive analysis, test the quality of data: validity and reliability test, classic assumption test: normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, influence test: multiple regression analysis and test coefficient of determination, and hypothesis test: T test and F. Test Independent variables are Training (X1) and Work Experience (X2). The dominant influence on the dependent variable or Performance (Y) on PT BPR Sejahtera Batam is the Training variable (X1) which is the beta coefficient value of 0.366 or 36.6% which implies that each addition of one Training variable point (X1) can increase Performance by 36.6% and for the Work Experience variable (X2) with a beta coefficient of 0.520 or 52% which means that each addition of one Work Experience variable point (X2) can increase Performance by 52%. Training Variables and Work Experience variables have an effect on this Performance can be seen from the results of the f test which is $f_{count} > f_{table}$ for 3.09.

Key Word : *Training, Work Experience , Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari 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 semua pihak yang telah membantu penulis di dalam penyusunan laporan skripsi ini, antara lain:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bpk Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak Sumantri, S.E., M.M. selaku Direktur Utama pada PT BPR Sejahtera Batam yang telah mengizinkan dalam penelitian.
7. Semua karyawan BPR Sejahtera Batam.
8. Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada penulis.
9. Teman-teman yang senantiasa memberikan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, 2 Februari 2019

Setiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Pelatiha	10
2.1.2. Pengalaman Kerja	13
2.1.3. Kinerja.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran	21
2.4. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.2. Operasional Variabel	22

3.2.1.	Variabel Independen (Variabel Bebas).....	23
3.2.2.	.Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	24
3.3.	Populasi dan Sampel	26
3.3.1.	Populasi.....	26
3.3.2.	Sampel.....	26
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.	Metode Analisis Data	31
3.5.1.	Analisis Deskriptif	31
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	31
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.5.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.5.5.	Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	35
3.5.6.	Uji T (Uji Parsial)	35
3.5.7.	Uji F (Uji Simultan).....	35
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	36
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	36
3.6.2.	Jadwal Penelitian	37
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1.	Hasil Penelitian.....	38
4.1.1.	Profil Responden.....	38
4.1.1.1.	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	39
4.1.1.2.	Karakteristik Responden Usia.....	39
4.1.1.3.	Data Persentase Tingkat Pendidikan Responden	40
4.1.2.	Analisis Deskriptif	40
4.1.2.1.	Tingkat Pelatihan	41
4.1.2.2.	Pengalaman Kerja	42
4.1.2.3.	Kinerja.....	42
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	43
4.1.3.1.	Uji Validitas Instrumen.....	43
4.1.3.2.	Uji Realibilitas Instrumen	45
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi.....	47
4.1.4.1.	Uji Normalitas.....	47
4.1.4.2.	Uji Multikolinearitas	49

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh.....	51
4.1.5.1. Uji Regresi Berganda.....	51
4.1.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.1.6. Uji Hipotesis	53
4.1.6.1. Uji T.....	53
4.1.6.2. Uji F	53
4.2. Pembahasan	54
4.2.1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan.....	56
5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Total Karyawan PT BPR Sejahtera Batam Bulan September 2018.....	5
Tabel 1.2 Jumlah kesalahan yang dilakukan karyawan dari Tahun 2016 s/d 2018 PT BPR Sejahtera Batam	6
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	25
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4 Rentang Skala.....	41
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan (X1)	41
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2)	42
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja (Y)	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X ₁)	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X ₂).....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	45
Tabel 4. 11 Indek Koefisien Reliabilitas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X ₁)	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X ₂)	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	49
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	53
Tabel 4.20 Uji F.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 1	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-PLOT	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1: Regresi Linier Berganda	34
Rumus 3. 2: F Hitung	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Pendukung Penelitian	70
Lampiran 1.2 Kuesioner	70
Lampiran 1.3 Data Profil Responden	73
Lampiran 1.4 Hasil Pernyataan dari Responden	76
Lampiran 1.5 Profil Responden.....	79
Lampiran 1.6 Tabel Frekuensi Deskriptif Variabel.....	80
Lampiran 1.7 Hasil Uji Kualitas Data	86
Lampiran 1.8 Uji Validitas.....	86
Lampiran 1.9 Uji Reliabilitas	89
Lampiran 1.10 Uji Asumsi Klasik.....	90
Lampiran 1.11 Uji Normalitas	90
Lampiran 1.12 Uji Multikolinearitas.....	91
Lampiran 1.13 Uji Heteroskedastisitas	91
Lampiran 1.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	91
Lampiran 1.15 Uji Hipotesis	92
Lampiran 1.16 Uji T.....	92
Lampiran 1.17 Uji F	92
Lampiran 1.18 Tabel r untuk $df = 1 - 150$	93
Lampiran 1.19 Tabel t untuk $df = 1 - 150$	97
Lampiran 1.20 Tabel F untuk $df = 1 - 150$ untuk Probabilitas = 0,05.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan proses bisnis organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk alasan ini, mencapai tujuan organisasi memerlukan pendidikan yang memadai, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar pada masa pembangunan. Karyawan yang kompeten akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan kerja mereka. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah sumber daya penting bagi perusahaan. Karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya.Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah

yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai, sebab kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Dengan bertambahnya pengalaman seorang

karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya pada institusi/perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Pelatihan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Thaief et al., 2015 : 23)

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Pengalaman kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Septiani, 2015 : 992)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1758)

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing-masing berbeda. Dalam permasalahan kinerja adalah karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil yang diberikan sering kurang memuaskan.

Perbankan sebagai lembaga keuangan yang melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme pembayaran mempunyai andil yang besar terhadap perkembangan pembangunan ekonomi Indonesia. Sejalan dengan hal itu, perbankan dituntut untuk meningkatkan profesionalisme pelayanannya kepada nasabah. Hal ini dilakukan karena perbankan yang mempunyai usaha pokok menghimpun dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit harus melayani nasabah dengan sebaik-baiknya.

Bank perkreditan rakyat (BPR) merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Fungsi utama BPR adalah memberikan bantuan kredit baik berupa kredit investasi maupun

kredit eksploitasi dalam skala kecil dengan jaminan kepada rakyat yang berada di daerah.

BPR Sejahtera Batam memiliki 1 kantor pusat berlokasi di Komplek Tanjung Pantun Blok A No 13 – 14 serta 4 kantor cabang yang terletak di Komplek Pertokoan Aviari Blok A4 No 8 Batu Aji ,Komplek Pertokoan Citra Mas Blok A No 4 Penuin, Komplek Pertokoan Botania Garden Blok A1 No 2 Batam Centre, dan Komplek Pertokoan Mitra Raya Blok A No.1 Batam Center dan jumlah 102 karyawan.

Tabel 1.1 Data Total Karyawan PT BPR Sejahtera Batam Bulan September 2018

Bagian	Jumlah karyawan
Pincab & Wakil	6
Skretaris	1
HRD	3
Kepatuhan	3
SKH	2
SKSI	6
SPI	3
Team Leader	5
Kepala Bagian	6
Pengawasan Kredit	10
Marketing Kredit	17
Analisa kredit	3
CS Kredit	6
CS Dana	6
Appraisal	4
Legal	6
Admin	6
Teller	9
TOTAL	102

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam, 2019

Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT BPR Sejahtera Batam dapat dilihat terdapat banyak kesalahan yang dilakukan oleh karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Berikut ini data kesalahan PT BPR Sejahtera Batam.

Tabel 1.2 Jumlah kesalahan yang dilakukan karyawan dari Tahun 2016 s/d 2018 PT BPR Sejahtera Batam

Tahun	Berita Acara Yang Dibuat
2016	131
2017	146
2018	152

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam, 2018

Selain dari itu karyawan kurang memahami apa yang harus dikerjakan, dan prosedur atau tata cara yang ada. Dalam hal pengalaman kerja meskipun rata-rata karyawan sudah lama bekerja tetapi masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis berminat untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Karyawan kadang kurang memahami apa yang harus dikerjakan.
2. Karyawan bingung terhadap prosedur atau tata cara yang ada.
3. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak semua faktor dapat dibahas dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan maksud agar pembahasan dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada Ruang lingkup penelitian ini akan dibatasi pada kegiatan sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang akan dibahas pada pelatihan Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) PT BPR Sejahtera Batam.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas,dapat diindikasikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat memegangperanan dalam suatu organisasi. Dengan sumberdaya manusia yang berkualitas,maka organisasi akan semakin efektif dalam menjalankan tugas sesuai dengantujuannya. Maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam?

3. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT BPR Sejahtera Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang berguna untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja khususnya di kantor PT BPR Sejahtera Batam. Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam informasi terkait program pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktik, manfaat yang dapat di ambil dari penelitian tersebut bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi PT BPR Sejahtera Batam

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada pihak manajemen PT BPR Sejahtera Batam dan perusahaan-perusahaan lainnya dalam rangka meningkatkan kemajuan dan kelancaran dalam melaksanakan aktivitas organisasi dalam mengikuti persaingan global terutama dengan memanfaatkan program pendidikan dan pengalaman kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian berguna untuk menambah wawasan mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana. kegiatan pelatihan berguna untuk meningkatkan pembelajaran.(Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1759). Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. (Kaswan, 2016 : 2)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Mamangkey Trisofia Junita, Altje Tumbel, 2015 : 738)

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.(Priansa, 2017 : 202)

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Priansa, 2017 : 203) program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat, berikut adalah tujuan pelatihan.

1. Produktivitas (*productivity*)
Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku seseorang. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Kualitas (*quality*)
Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetap dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian, kualitas *output* yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.
3. Perencanaan Kepegawaian (*human resource planning*)
Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan dengan sebaik – baiknya.
4. Moral (*morale*)
Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai.
5. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu lalu.
6. Keselamatan dan kesehatan (*health and safety*)

Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluwarsa (*obsolescence prevention*)

pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluwarsa.

8. Perkembangan pribadi (*personal growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.1.1.3. Jenis – jenis pelatihan

Beberapa jenis pelatihan menurut (Priansa, 2017) sebagai berikut :

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dengan baik.

3. Pelatihan antarpribadi dan Pemecahan Masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.1.4. Indikator pelatihan

Adapun indikator sebagai berikut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78).:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada home industry cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya (Zahro, Suyadi, & Djaja, 2018 : 8).

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1759)

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya. Semakin besar pengalaman kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.(Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78)

2.1.2.2. Dimensi Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78) yaitu :

- 1) Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang

dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

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

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut (Septiani, 2015 : 996) :

1. Lama Waktu/Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. (Priansa, 2017 : 48)

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan membawa tanggung jawab yang telah diberikan. (Thaief et al., 2015 : 25).

Kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1760)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasil kerja karyawan dapat berupa kuantitas yaitu jumlah satuan yang dihasilkan maupun kualitas yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan input yang digunakan adalah keseluruhan sumber daya dalam satuan waktu tertentu. (Zahro et al., 2018 : 9)

2.1.3.2. Kriteria – Kriteria Kinerja

Berikut adalah tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja menurut (Priansa, 2017 : 49) sebagai berikut :

1. Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

3. Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78) :

1. Kualitas kerja.
2. Keandalan.
3. Sikap.

2.2 Penelitian Terdahulu

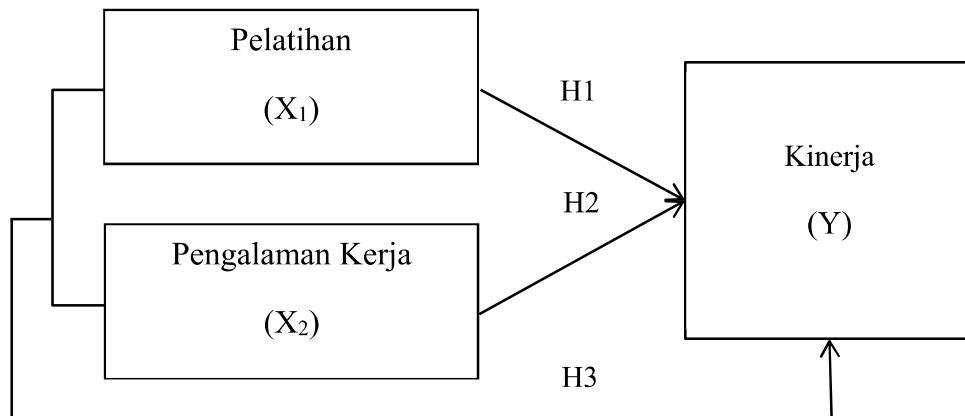
Tabel 2.1. : Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(Kaseger F, Sendow M, & Tawas N, 2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Manado	Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Wungow Raymond & Adolfina, 2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Mamangkey Trisofia Junita, Altje Tumbel, 2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	(Anggita & Tjahyanti, 2017)	Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Pegawai Negeri Sipil.
5	Virgina Maulidiah Septiani (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Promosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi	Pelatihan, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ilham Thaief, Aris Baharudin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Layanan dan Jaringan Malang.	Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Layanan dan Jaringan Malang.
7	Mohammed Raja Abulrahman Salah (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja dan Produktivitas karyawan di beberapa perusahaan transportasi Sektor Swasta Yordania yang berlokasi di wilayah selatan Yordania	Pelatihan, Pengembangan, Kinerja dan Produktivita Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengembangan berkorelasi positif dan mengklaim hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

H3: Pelatihan dan Pengalaman Kerja sama-sama berpengaruh pada Kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Sebuah desain penelitian merupakan *blue print* bagi seorang peneliti. Oleh karena itu, desain ini butuh disusun terlebih dahulu sebelum peneliti akan memulai melakukan penelitiannya. Biasanya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi tentang metode penelitian, dengan harapan supaya bisa memberikan petunjuk yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan, kapan akan dilaksanakan, dan bagaimana cara melaksanakannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lainnya mendeskripsikan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung). Sebagai contoh, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan kinerja karyawan (Sanusi, 2011 : 13-14).

3.2. Operasional Variabel

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang akan ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan dipahami sehingga mendapatkan informasi tentang hal tersebut, kemudian dibuat kesimpulannya.

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang memiliki variasi antara satu orang dengan orang – orang yang lain atau sebuah objek dengan objek – objek yang lain. Variabel dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Variabel dalam penelitian yaitu sebagai berikut.

3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel menjadi sebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat). Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012 : 39). Adapun yang menjadi variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan

Pelatihan adalah mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 77). Menurut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78) indikator – indikator yang diukur adalah sebagai berikut :

1. Instruktur
2. Materi
3. Metode

2. Pengalaman Kerja

Menurut (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78) indikator – indikator yang diukur adalah sebagai berikut :

1. Lama Waktu/Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011). Menurut (Sugiyono, 2012), variabel dependen ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 77). Penulis mengambil indikator dari (Anggita & Tjahyanti, 2017 : 78). Indikator-indikator yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
2. Keandalan.
3. Sikap.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Anggita & Tjahyanti, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Materi 3. Metode 	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Wungow Raymond & Adolfini, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama Waktu /Masa Bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan 	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Anggita & Tjahyanti, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Keandalan 3. Sikap 	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah semua elemen yang memperlihatkan ciri-ciri masing-masing dan dapat digunakan untuk membuat sebuah kesimpulan. Jadi, dari kumpulan tersebut akan menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri masing-masing menunjukkan perbedaan karakteristik dari kumpulan tersebut (Sanusi, 2011 : 87).

Menurut (Sugiyono, 2012 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT BPR Sejahtera Batam sebanyak 102.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang

diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Bila sampel tidak representatif, maka ibarat orang buta disuruh menyimpulkan karakteristik gajah.

Menurut (Sanusi, 2011 : 88), sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Tingkat akurasi menunjukkan pada pengertian sampai sejauh mana sampel yang diambil itu terpengaruh oleh sifat bias peneliti. Tingkat presisi ditentukan oleh besarnya *standard error* untuk rata-rata sampel. *Standard error* untuk rata-rata sampel menggambarkan bagaimana variasi harga rata-rata dari sampel ke sampel. Nilai *standard error* untuk rata-rata kecil mengisyaratkan bahwa nilai rata-rata dari sampel ke sampel tidak begitu berbeda. Jadi, makin kecil nilai *standard error*, makin tinggi presisinya.

Dalam penelitian ini, sampel yang pakai penulis adalah seluruh populasi yang ada pada PT BPR Sejahtera Batam yaitu sebanyak 102 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*). Menurut (Sugiyono, 2012 : 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sanusi, 2011 : 105), dalam pengumpulan data terdapat beberapa cara:

1. Cara Survei

Menurut (Sanusi, 2011 : 105), cara survei adalah cara pengumpulan data dimana seorang peneliti akan mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada

responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Cara survei terbagi menjadi dua, yaitu wawancara (*interview*) dan kuesioner.

A. Wawancara

Menurut (Sanusi, 2011 : 105), wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara secara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal tersebut tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi.

Dalam melakukan wawancara selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Peneliti bidang pembangunan misalnya, bila akan melakukan penelitian untuk mengetahui respon masyarakat terhadap berbagai pembangunan yang telah diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka perlu membawa foto-foto atau brosur tentang berbagai jenis permukiman yang telah dilakukan (Sugiyono, 2012 : 138).

Menurut (Sanusi, 2011 : 107), wawancara dapat dilakukan dengan (1) tanpa daftar pertanyaan (wawancara bebas); (2) menggunakan kerangka yang dipakai pedoman tentang apa yang akan ditanyakan; dan (3) menggunakan daftar pertanyaan.

Tujuan wawancara ialah mengumpulkan data melalui respons verbal. Data ini berupa informasi yang diberikan responden melalui wawancara dan dicatat oleh pewawancara sesuai dengan daftar pertanyaan (Sanusi, 2011 : 108).

B. Kuesioner

(Sanusi, 2011 : 109), mengungkapkan bahwa pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara: (1) disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden; (2) dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah, dan sebagainya; (3) ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang; maupun (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer (e-mail).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yg bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas. kuesioner dapat berupa pertanyaan/penyataan tertutup atau terbuka. Dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2012 : 142).

2. Cara Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku

maupun nonperilaku. Observasi nonperilaku meliputi (1) catatan (record),(2) kondisi fisik (physical condition), dan (3) proses fisik (physical process). Observasi perilaku terdiri atas nonverbal, (2) bahasa (linguistic), dan (3) ekstra bahasa (extralinguistic)(Sanusi, 2011 : 111).

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2012 : 145).

3. Cara Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber. Data seperti: laporan keuangan, rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, surat wasiat, riwayat hidup, riwayat perusahaan, dan sebagainya, biasanya telah tersedia di lokasi penelitian. Peneliti tinggal menyalin sesuai dengan kebutuhan. Pada umumnya, data yang didapatkan dari cara dokumentasi masih sangat mentah karena antara informasi yang satu dengan lainnya tercerai-berai, bahkan kadangkala sulit untuk dipahami apa maksud yang terkandung pada data tersebut. Untuk itu, peneliti harus mengatur sistematika data tersebut sedemikian rupa dan meminta informasi lebih lanjut kepada pengumpul data pertama (Sanusi, 2011 : 114).

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah menjelaskan teknik apa yang akan dipakai oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011 : 115).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas menunjukkan ketepatan dari suatu skor (skala pengukuran). Validitas memusatkan pada masalah ketepatan mengukur (Septiani, 2015 : 996).

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Mamangkey Trisofia Junita, Altje Tumbel, 2015 : 740).

Uji validitas adalah untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1761).

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi terhadap objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012 : 267).

3.5.2.2.Uji Reliabilitas Data

Reabilitas / keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1761).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1.Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi, multikolinieritas tidak boleh terjadi, maksudnya adalah korelasi atau hubungan yang sempurna tidak boleh ada atau diantara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut mendekati sempurna. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012 : 87).

Wibowo (2012:87), mengungkapkan bahwa gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adalah menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF), caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas

memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut.

Menurut Wibowo (2012:87), jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas (Wibowo, 2012:87-88).

3.5.3.2.Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode Barlet dan Rank Spearman atau Ujin Spearman's rho, metode grafik Park Gleyser (Wibowo, 2012:93).

3.5.3.3.Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012:61).

3.5.3.4. Uji Kolmogorov – Smirnov

Wibowo (2012:69) menyatakan bahwa agar lebih meyakinkan lagi untuk data benar-benar memiliki distribusi normal sebaiknya dilakukan uji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu dengan cara mengambil keputusan berdasarkan perbandingan nilai kuantitatif. Untuk menghindari keputusan yang dapat menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik perlu dilakukan uji ini.

3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan agar dapat mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel tergantung (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan (Priyatno, 2011:45). Rumus regresi linier berganda adalah: (missal dengan tiga variabel bebas)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3.1: Regresi Linier Berganda

Sumber: Priyatno (2011:45)

Keterangan:

Y = Variabel tergantung (dependen)

X₁, X₂, X₃ = Variabel bebas (independen)

a = Nilai konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

3.5.5. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi digunakan agar dapat mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel tergantung (Priyatno, 2011:50).

3.5.6. Uji T (Uji Parsial)

(Wibowo, 2012:138) menyatakan bahwa uji t merupakan uji yang digunakan agar dapat mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Uji ini sekaligus melihat manakah rata-rata yang lebih tinggi, jika ada perbedaan tersebut. Tipe data yang digunakan untuk uji ini adalah data berskala interval atau rasio.

3.5.7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan agar dapat memprediksi variabel dependen, Rumus F hitung adalah :

$$F = \frac{(ry12)^2}{1-(ry12)^2} \left[\frac{n-k-1}{k} \right] \quad \text{Rumus 3.2 F Hitung}$$

Sumber: (Sanusi, 2017 : 126)

Keterangan:

F = Nilai F

R² = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 95 persen ($= 5\%$). Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT. BPR Sejahtera Batam yang terletak di komplek Tanjung Pantun blok A no 13-14, Komplek Citra Mas blok A no 4, komplek Pertokoan Aviari Pratama blok A4 no 8, Ruko Mitra Raya blok a no 1-2 dan Komplek Pertokoan Botania Garden blok A1 no 2.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■	■																
Penyusunan Bab II					■	■	■	■												
Penyusunan Bab III									■	■	■	■								
Penelitian lapangan dan pembuatan kuisisioner											■	■	■	■	■	■				
Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data															■	■	■	■	■	■
Penyusunan Bab IV dan Bab V																	■	■	■	■
Pengumpulan Skripsi																				■