

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dalam melaksanakan kegiatan diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam mengelola, menjalankan, serta memajukan perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sebagai hasil kerja organisasi. Oleh sebab itu, kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada faktor keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, melainkan juga faktor sumber daya manusianya. Hal ini juga diperkuat oleh teori menurut Sudaryo, dkk (2018:3) yakni sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan. Maka, setiap perusahaan harus berupaya dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jalan Pos No. 1 Kota Medan merupakan unit badan usaha Pos Indonesia yang bergerak di bidang jasa yang melayani dalam pengiriman paket, surat, uang, serta pembayaran tagihan seperti listrik, air, dan telepon. Pada era globalisasi saat ini, ada banyak perusahaan jasa yang sejenis. Oleh sebab itu, untuk menjadi sebuah perusahaan jasa terbaik di mata konsumen, PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan harus dapat bersaing dengan perusahaan jasa lainnya, untuk itu diperlukannya ketersediaan pegawai yang berkompeten dalam menjalankan tugas – tugasnya. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan bidang pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, perusahaan perlu menyelenggarakan adanya program

pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Program pendidikan dan pelatihan karyawan bertujuan bukan hanya menambah pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga dalam meningkatkan kinerja. Adapun pendidikan dan pelatihan yang pernah dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No. 1 Kota Medan pada tahun 2017 – 2018, ialah :

Tabel 1.1
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan PT. Pos Indonesia (Persero)
Jalan Pos No. 1 Kota Medan
Tahun 2017-2018

No	Kegiatan Pendidikan dan Latihan	Peserta
Tahun 2017		
1	Diklat Kepemimpinan	6 orang
2	Diklat Sumber Daya Manusia dan Standarisasi Lainnya	10 orang
3	Diklat Pengelolaan Administrasi Keuangan	4 orang
Tahun 2018		
4	Pelatihan Pengetahuan Produk Pos	8 orang
5	Pelatihan <i>e-Office</i>	7 orang
6	Pelatihan <i>Pospay</i> dan <i>Remittance</i>	10 orang
7	Pelatihan <i>Monitoring</i> Operasional melalui <i>I-pos</i> dan <i>Tools Monitoring</i>	5 orang

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No. 1 Kota Medan

Adapun data kinerja karyawan (peserta) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan PT. Pos Indonesia (Persero) pada tahun 2017 – 2018, yaitu :

Tabel 1.2
Daftar Kinerja Peserta yang Mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan
Tahun 2017 – 2018

2017			2018		
Nippos	Nilai SMKI	Kategori	Nippos	Nilai SMKI	Kategori
10xxxxxxx	75	Cukup	10xxxxxxx	80	Baik
11xxxxxxx	62	Tidak baik	09xxxxxxx	62	Tidak baik
11xxxxxxx	69	Tidak baik	01xxxxxxx	78	Cukup
11xxxxxxx	65	Tidak baik	11xxxxxxx	65	Tidak baik
13xxxxxxx	80	Baik	13xxxxxxx	88	Baik
13xxxxxxx	75	Cukup	13xxxxxxx	80	Baik
14xxxxxxx	77	Cukup	14xxxxxxx	82	Baik
15xxxxxxx	66	Tidak baik	15xxxxxxx	70	Cukup
17xxxxxxx	61	Tidak baik	17xxxxxxx	61	Tidak baik
92xxxxxxx	90	Sangat baik	18xxxxxxx	60	Tidak baik
92xxxxxxx	85	Baik	18xxxxxxx	67	Tidak baik
90xxxxxxx	87	Baik	92xxxxxxx	90	Sangat baik
90xxxxxxx	95	Sangat baik	92xxxxxxx	87	Baik
99xxxxxxx	89	Baik	93xxxxxxx	85	Baik
97xxxxxxx	70	Baik	99xxxxxxx	81	Baik
97xxxxxxx	71	Baik	97xxxxxxx	92	Sangat baik
94xxxxxxx	69	Tidak baik	94xxxxxxx	70c	Cukup
84xxxxxxx	88	Baik	84xxxxxxx	84	Baik
84xxxxxxx	65	Tidak baik	84xxxxxxx	63	Tidak baik
84xxxxxxx	80	Baik	84xxxxxxx	78	Cukup
			83xxxxxxx	83	Baik
			12xxxxxxx	74	Cukup

12xxxxxxx	84	Baik
13xxxxxxx	80	Baik
03xxxxxxx	79	Cukup
85xxxxxxx	91	Sangat baik
98xxxxxxx	90	Sangat baik
99xxxxxxx	86	Baik
96xxxxxxx	80	Baik
80xxxxxxx	92	Sangat baik

■ Peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 2 Kali

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan

Dari Tabel 1.2 pada tahun 2017 jumlah karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan kategori kinerja sangat baik dan baik masih minim yakni berjumlah 10 orang, dan tahun 2018 meningkat sebesar 18 orang. Dengan adanya peningkatan jumlah karyawan dengan kategori kinerja sangat baik dan baik maka diharapkan adanya karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan baru untuk dapat melaksanakan bidang pekerjaannya. Dari data tersebut juga terlihat bahwa adanya peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 2 (dua) kali, namun tidak menunjukkan adanya peningkatan kinerja secara optimal ataupun kinerjanya menetap sehingga menyebabkan tidak meningkat kinerjanya.

Berikut ini ialah data kinerja karyawan PT. Pos Indonesia pada tahun 2017 – 2018 yang dijadikan sampel sebanyak 100 orang, yaitu :

Tabel 1.3

**Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan
Tahun 2017 – 2018**

Pembobotan		Jumlah Karyawan	
		2017	2018
Sangat Baik	Nilai 90 – 100	22	30
Baik	Nilai 80 – 89	32	51

Cukup	Nilai 70 – 79	40	15
Tidak Baik	Nilai 60 – 69	6	4
Buruk	Nilai 50 – ke bawah	-	-
Sampel Jumlah Karyawan		100	100

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan

Pada Tabel 1.3 dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dengan kategori sangat baik dan baik tahun 2017 berjumlah 54 orang dan kemudian meningkat pada tahun 2018 sebesar 81 orang. Adapun dalam memberikan penilaian kinerja terdapat beberapa unsur penilaian kinerja, yaitu :

Tabel 1.4

**Unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
Jalan Pos No.1 Kota Medan Tahun 2017 – 2018**

Unsur Kinerja	2017	2018
Tingkat Kehadiran	75,23	84,00
Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas	80,00	74,63
Kerja Sama	77,62	82,72
Tingkat Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur Yang Telah Diberikan Oleh Pimpinan	82,41	80,69
Ketepatan Masuk dan Pulang Kerja	73,29	82,25
Rata-rata	77,71	80,85
Kategori	Cukup	Baik

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan

Selain pendidikan dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Karena, pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai peningkatan kinerja dan dengan adanya pengalaman kerja yang memadai karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan pada pekerjaannya sehingga dapat bersaing. Pengalaman kerja yang didapatkan oleh

seorang karyawan akan menjadi tolak ukur dalam hal kemahiran dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena, karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih banyak akan memiliki pemahaman terhadap pekerjaannya dan juga mendorong efisiensi waktu dan tenaga dalam menghadapi suatu pekerjaan. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja atau lamanya ia bekerja pada perusahaan. Adapun data masa kerja yang peneliti dapatkan dari hasil kusioner yang disebarkan kepada 80 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan ialah :

Tabel 1.5

Daftar Masa Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kota Medan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
1 – 5	34 orang
6 – 15	23 orang
16 – 25	13 orang
26 – 33	10 orang

Sumber : Hasil olah data peneliti 2020

Dari Tabel 1.5 diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja yang lama semakin sedikit jumlah karyawannya. Sedangkan karyawan baru sebanyak 34 orang . Hal ini dapat menggambarkan bahwa perusahaan saat ini memiliki karyawan baru yang belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menyebabkan adanya penurunan kinerja. Dari hasil kuesioner juga ada beberapa karyawan yang mengalami perpindahan atau rotasi bidang pekerjaannya sebagai berikut :

Tabel 1.6
Daftar Masa Kerja Karyawan yang Mengalami
Perpindahan / Rotasi Pekerjaan Sebelumnya

Masa Kerja pada Pekerjaan Sebelumnya (Tahun)	Jumlah Karyawan
< 1	25 orang
2 – 5	30 orang
6 – 10	6 orang
11 – 20	2 orang
Jumlah	63 orang

Sumber : Hasil olah data peneliti 2020

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 63 karyawan yang mengalami perpindahan bidang pekerjaannya dari bidang pekerjaan yang satu ke bidang pekerjaan yang lainnya dengan masa kerja yang berbeda – beda pula dan 17 karyawan lainnya yang menetap pada bidang pekerjaan yang sama. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dengan adanya perpindahan pekerjaan dari satu bidang ke bidang pekerjaan yang lain maka, karyawan tersebut akan sulit untuk dapat memahami dan menguasai bidang pekerjaan yang dijalannya saat ini sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam penurunan tingkat kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor dalam meningkat atau menurunnya kinerja ialah dengan melalui pengalaman kerja seorang karyawan yang melaksanakan bidang pekerjaannya yang menetap, perpindahan bidang pekerjaan ataupun adanya karyawan yang baru dengan masa kerja yang sedikit dan belum sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga dapat berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan yang baik, menarik, serta sesuai dengan kebutuhan secara berkesinambungan agar dapat memperoleh karyawan yang memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang baru agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan ?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan ?
3. Apakah pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. **Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan demi kemajuan perusahaan.

b. **Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan**

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

c. **Bagi Peneliti**

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat dibangku perkuliahan.

d. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan karyawan dalam hal kemampuan pada pekerjaannya, serta dengan cara ini pihak perusahaan berusaha untuk melatih kembali tenaga kerja yang merosot kemampuannya dan dapat menstabilkan pekerjaan dengan perubahan yang terjadi sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang menjalankan pekerjaan yang baru terlebih dahulu mempelajari pekerjaan itu sebelum karyawan tersebut memulai menjalankan pekerjaannya secara rutin. Dengan mempelajari terlebih dahulu pekerjaan tersebut, karyawan diharapkan dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan, serta dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2013:44) Diklat adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dari teori pendidikan dan pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja merupakan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bertujuan agar karyawan dapat lebih mudah memahami dalam melaksanakan pekerjaannya serta mampu meningkatkan kinerjanya

2.1.2 Indikator – Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sofyandi (2013:131) indikator dari pendidikan dan pelatihan ialah:

1. Isi pelatihan yakni isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.

2. Metode pelatihan yakni metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur yakni instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan pendidikan dan pelatihan menurut Rivai dalam Sudaryo (2018:127) yaitu :

1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan adalah Mengumpulkan dan menganalisis gejala dan informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan sikap kerja karyawan untuk menempati posisi jabatan tertentu dalam perusahaan.
2. Pelatih (instruktur) pelatihan adalah Seseorang atau suatu tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.
3. Peserta Pelatihan adalah Suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan).
4. Materi program (bahan) pelatihan adalah Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan.
5. Metode Pelatihan adalah Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan.

2.1.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode – metode pendidikan dan pelatihan menurut Handoko (2014:112) adalah sebagai berikut :

1. Rotasi Jabatanyaitu memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian – bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
2. Latihan instruksi pekerjaanadalah petunjuk – petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
3. Coachingyaitu penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
4. Presentasi Video merupakan metode yang biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk – bentuk latihannya.
5. *Programmed Instruction*merupakan metode yang menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerja akan meningkat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa segala sesuatu yang pernah dialami seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan pengalaman kerja. Menurut Siagian (2008) dalam Likdanawati (2018:18) menyatakan pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya.

2.2.2 Indikator- Indikator Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Dalam Pudji Astuty dan Arief Bramantyo (2015:4) beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Lama waktu/ masa kerja yaitu 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 yaitu 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/ pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, pengalaman kerja seseorang sangatlah penting. Karena dengan adanya pengalaman kerja, seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih mudah. Untuk itu, suatu perusahaan harus mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan.

Menurut Handoko (2001) dalam Putri Anggi Faradina Rangkuti (2018:17) adalah sebagai berikut :

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

3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Sedangkan, menurut Noor (2013:271) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Menurut hery (2019:32) Kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada 2 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi(*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, dkk dalam (Hery 2019:39) indikator kinerja adalah :

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Hery (2019:93) penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah untuk mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Adapun manfaat dari penilaian kinerja menurut Allen dalam Hery (2019:97) adalah :

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan hati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerjaan sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu keberhasilan organisasi.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.3.5 Evaluasi Kinerja

Menurut Hery (2019:106) mengemukakan ada 6 metode dalam evaluasi kinerja yaitu :

- a. Penilaian diri-sendiri dari pekerja yang bersangkutan.
Yaitu pekerja diberi kesempatan untuk melakukan *review* dan mengukur kinerjanya sendiri.
- b. Penilaian dari atasan langsung.
Yaitu peninjauan ulang yang dilakukan oleh atasan untuk melihat seberapa jauh bawahannya sudah melakukan pekerjaannya sebagaimana yang telah ditugaskan.
- c. Penilaian dari rekan kerja.
Yaitu penilaian yang diminta dari rekan sekerja setingkat sehingga saling bertindak sebagai mentor dan membantu memperbaiki kinerja.
- d. Penilaian dari bawahan langsung.
Yaitu bawahan diberikan kesempatan untuk melakukan *review* atas kinerja atasan langsungnya yang dirasakan berpengaruh terhadap kinerja bawahan tersebut.

- e. Penilaian dari sumber lain seperti pelanggan dan pemasok.
Yaitu *review* yang dilakukan oleh mereka yang mempunyai hubungan kerja dengan organisasi, seperti pelanggan dan pemasok. Informasi eksternal ini kemudian dapat digunakan oleh atasan untuk menilai bawahannya.
- f. Evaluasi 360 derajat.
Yaitu *review* yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan pekerja, baik atasan, rekan sekerja, para pemangku kepentingan (*stakeholder*), dan bawahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan berguna untuk dapat mengetahui hasil-hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan juga sangat penting sebagai acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Yani Octarina (2017) berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru”**.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,022 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.

Sedangkan, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (5,808) > t_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Anggi Faradina Rangkuti (2018) berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan”**.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang artinya bahwa bila pengalaman kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan, Pendidikan Pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang artinya bahwa bila pendidikan pelatihan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Kelangsungan hidup perusahaan salah satunya berada pada pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki inilah yang akan membantu para karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dalam bekerja. Akan tetapi, dalam perusahaan karyawan baru lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja, sehingga tingkat pengalaman kerjanya sedikit, dan juga adanya perpindahan pekerjaan dari satu bidang ke bidang pekerjaan yang lain. Karena dengan dilakukannya perpindahan bidang pekerjaan akan membuat karyawan sulit untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang baru, sehingga secara tidak langsung akan menurunkan kinerja karyawan. Untuk itu, karyawan baru perlu dibimbing dengan baik dalam melakukan pekerjaannya agar menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya sehingga karyawan baru dapat meningkatkan kerjanya dalam bekerja.

Selain itu perusahaan perlu memperbaiki sistem dalam perpindahan pekerjaan/ rotasi pekerjaan terhadap karyawan untuk dapat mencegah ketidakcocokan bidang pekerjaan dengan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

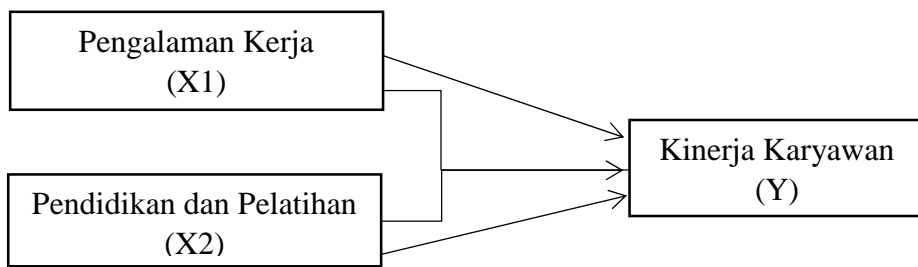
2.5.2 Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan menggantungkan harapan besar kepada seluruh karyawan agar dapat berkontribusi penuh untuk menjalankan tanggung-jawab pekerjaannya. Setiap perusahaan juga akan berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, ada berbagai hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan yang sulit beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, kurangnya keterampilan karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Jadi, pendidikan dan pelatihan merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan dan perlu dikembangkan secara berlanjut.

Karena, dengan adanya program tersebut dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang baru untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diembannya sehingga karyawan menghasilkan hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Hubungan pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan karyawan perusahaan berharap akan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki sikap kerja keras sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya untuk dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaannya serta meningkat/ menurunkan kinerjanya. Adapun kerangka berpikir yang digunakan ialah :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.6 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut selanjutnya disusun hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara atas pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2018:64), yakni :

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif yaitu digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari November 2019 sampai dengan selesai. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Pos No.1 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan dengan jumlah 130 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018:81). Karena jumlah populasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan berjumlah 130 orang, peneliti menggunakan slovin untuk menentukan sampel yang akan digunakan sebagai berikut :

Rumus :
$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

e² : presisi yang digunakan 10%

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

n = 56,52 (dibulatkan menjadi 57 responden)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan bentuk metode pengambilan sampel “*cluster sampling*”. Menurut Widodo (2017:70) pengambilan klaster merupakan teknik pengambilan sampel apabila penentuan sampel didasarkan pada kelompok-kelompok individu pada area tertentu. Adapun teknik dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono 2018:82)

Adapun kelompok karyawan dalam berbagai bagian dalam posisi jabatan dalam perusahaan yang akan dijadikan sebagai sampel oleh peneliti yakni :

Tabel 3.1
Kelompok karyawan dalam berbagai bagian
untuk dijadikan sampel “cluster sampling”

No.	Keterangan	Jumlah karyawan	Jumlah sampel karyawan yang akan diambil
1.	Dukungan umum bagian SDM	6 orang	$6 : 130 \times 57 = 3$ orang
2.	Akuntansi	3 orang	$3 : 130 \times 57 = 1$ orang
3.	Bagian keuangan	5 orang	$5 : 130 \times 57 = 2$ orang
4.	Bagian paket	20 orang	$20 : 130 \times 57 = 9$ orang
5.	Bagian pemasaran	15 orang	$15 : 130 \times 57 = 7$ orang
6.	Bagian sarana/ IT	10 orang	$10 : 130 \times 57 = 4$ orang
7.	Bagian pelayanan	40 orang	$40 : 130 \times 57 = 17$ orang
8.	Bagian Proses	14 orang	$14 : 130 \times 57 = 6$ orang
9.	Audit	1 orang	$1 : 130 \times 57 = 1$ orang
10.	BMS	16 orang	$16 : 130 \times 57 = 7$ orang
Jumlah		130 orang	57 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data antara lain :

- 1) Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- 2) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- 3) Studi pustaka yaitu Informasi yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dengan melakukan studi literatur untuk mempelajari landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala likert.

Tabel 3.2
Variabel, Operasional, dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	Menurut Siagian (2008) dalam Likdanawati (2018:18) menyatakan pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya.	<ol style="list-style-type: none">1. Lama waktu/ masa kerja2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X2)	Diklat adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.(Mangkunegara 2013:44)	<ol style="list-style-type: none">1. Isi pelatihan yakni isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.2. Metode pelatihan yakni metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan metode tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.3. Sikap dan keterampilan instruktur yakni instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk	Likert

		<p>belajar.</p> <p>4. Lama waktu pelatihan yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.</p>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.</p> <p>(Hery 2019:32)</p>	<p>1. Tujuan</p> <p>2. Standar</p> <p>3. Umpan balik</p> <p>4. Alat atau sarana</p> <p>5. Kompetensi</p> <p>6. Motif</p> <p>7. Peluang</p>	<p>Likert</p>

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018: 92). Skala yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala likert. Dengan skala likert ini, maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugi yono (2018:94)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Pengalaman Kerja (X1), dan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + e_i ; i = 1,2,3,\dots,n$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Pendidikan dan Pelatihan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Pendidikan dan Pelatihan Kerja

e = Unsur Galat (*disturbance error*)

n = Ukuran Sampel

3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali 2018:51). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas ialah dengan melihat nilai pada uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. (Ghozali 2018:46).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali 2018:161).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas ialah :

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

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (β_i) sama dengan nol, atau :

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} dengan derajat kepercayaan 5%.

Jika:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji pengaruh yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang

hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol yakni:

$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan (X1), dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Atau hipotesis alternatif (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol yakni :

$H_a : b_1, b_2 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan (X1), dan pengalaman kerja (X2), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$,maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya masing-masing variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya masing-masing variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2018:97).