

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
RAYON MERDUATI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

AGA MIFTHOHUL
NPM : 1202120225



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2017**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Oktober 2017

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AGA MIFTHOHUL
NPM : 1202120225

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
RAYON MERDUATI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19590217 199101 1 001

Pembimbing II

Drs. Maimun NH.
NIK. 19510707 199101 1 001

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Oktober 2017

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AGA MIFTHOHUL
NPM : 1202120225

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
RAYON MERDUATI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 07 September 2017

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

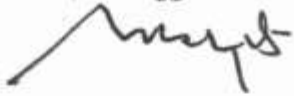
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19590217 199101 1 001

Anggota


Drs. Maimun NH.
NIK. 19510707 199101 1 001

Anggota


Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Oktober 2017

Yang Menyatakan



AGA MIFTHOHUL

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : AGA MIFTHOHUL
NPM : 1202120225
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON MERDUATI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Oktober 2017

Banda Aceh, 10 Oktober 2017
Yang Menyatakan



AGA MIFTHOHUL

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat , hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi Yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Merduati Banda Aceh**”. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna., baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan; serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan kepada adik-adik penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak drs. Tarmizi gadeng, se, m.si, mm. selaku dekan fakultas ekonomi universitas muhammadiyah aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Program Studi Menajmen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Bapak Dr. H. Aliamin, SE , M. Si, ak, CA. pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis meyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Maimun NH. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammdiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan dorongan
Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda aceh, 01 september 2017

Aga miftohul

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Pelatihan.....	8
2.1.1 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	10
2.1.2 Tahap- Tahap Pelatihan.....	12
2.2 Pengalaman Kerja	15
2.3 Pelatihan.....	16
2.3.1 Indikator-Indikator Kinerja (Pelatihan)	17
2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja (Pelatihan).....	18
2.4 kerangka Pemikiran	19
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	22
3.2 Metode Penelitian	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.4 Pengumpulan Data	24
3.5 Populasi dan Sampel	24
3.6 Operasional Variabel	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	27

3.8 Uji Validitas Dan Uji Realiabilitas	28
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Reliabilitas	29
3.9 Pengujian HIpotesis	31
3.9.1 Uji F	32
3.9.2 Uji T	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran umum PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh	34
4.2 Karakteristik Responden	36
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	39
4.4 Analisi Deskriptif	40
4.4.1 Variabel Prestasi Kerja Karyawan	40
4.4.2 Vriabel Pelatihan	41
4.4.3 Variabel Pengalaman Kerja	42
4.5 pembahasan	44
4.5.1 Ppengajian Hipotesis	44
4.5.2 Uji Serempak	47
4.5.3 Uji Parsial	48
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian	49
BAB V PENUTUP	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Jumlah Pegawai Tingkat Pendidikan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh	5
Tabel I.2	Data Jumlah Pegawai Berdasarkan golongan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.....	6
Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya	21
Tabel III.1	Nilai Tingkat Keandalan.....	30
Tabel IV.1	Karakteristik Responden.....	36
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas	38
Tabel IV.3	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	39
Tabel IV.4	Penjelasan Responden Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	40
Tabel IV.5	Penjelasan Responden Terhadap Penelitian	42
Tabel IV.6	Penjelasan Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	43
Tabel IV.7	Pengaruh Variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Merduati Banda Aceh	44
Tabel IV.8	Model Sammary	46
Tabel IV.9	Annova.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	19
--------------------------------------	----

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON MERDUATI BANDA ACEH

AGA MIFTHOHUL
NPM : 1202120225

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon merduati banda aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah utk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon merduati banda aceh.

Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 26 karyawan. Data penelitian di kumpulkan melalui kuisioner, daftar pernyataan dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji T (parsial) di maksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian berdasarkan uji serentak menunjukkan bahwa antara variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon merduati banda aceh. Sedangkan secara parsial variabel pelatihan dan pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon merduati banda aceh. Variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon merduati banda aceh.

Kata kunci : pelatihan , pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Karyawan akan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, dan pengalaman yang dalam mengenai hal tersebut.

Melalui pelatihan kerja diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan. Seperti halnya pada PT. PLN Rayon Merduati Banda Aceh, yang akan terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Pimpinan perusahaan seharusnya menyadari bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan bagi karyawan sangat penting, meskipun untuk memberikan pelatihan kerja tersebut membutuhkan biaya yang sangat besar. Karena nantinya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan akan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memajukan perusahaan.

PT. PLN (persero) sebagai BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik, Perusahaan ini merupakan satu-satunya milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. PT. PLN (persero) memiliki jumlah

konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia meningkat di iringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia, sementara PT. PLN (persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (persero) terus menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Karyawan yang prestasi kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan berpengalaman yang terampil, maka dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja dapat menunjukkan derajat penyelesaian tugas atau pekerjaan yang sekaligus merefleksikan seberapa baik individu memenuhi pekerjaan.

PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh berkewajiban untuk memberikan prestasi kerja kepada karyawan yang memenuhi pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu PT. PLN (persero) harus secara otomatis berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini merupakan strategi yang baik dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi.

Namun dalam pelaksanaannya PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh belum keseluruhan secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pengalaman dan prestasi yang baik bagi perusahaan, terlihat bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga

mengakibatkan pemadaman listrik bergilir di kota Banda Aceh. Maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek pelatihan dan pengalaman kerja karyawan, karena perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Dengan adanya kinerja karyawan maka mampu mengoptimalisasikan prestasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dengan tujuan-tujuan untuk memberikan pelajaran dan hal yang baru maupun mengembangkan potensi di dalam diri dengan cara melalui dari persiapan pelatihan sampai melaksanakan praktik pelatihan Pelatihan yang dikemukakan dalam bukunya Marzuki (2010:174). Dan pengalaman kerja Menurut Edy Sutrisno (2009:167) adalah Tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Namun dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman, tapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahlian. Saat ini pegawai yang bertugas tetap pada PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh tahun 2017 berjumlah sebanyak 26 orang. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 berdasarkan pendidikan:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Tingkat Pendidikan PT PLN (Persero) Rayon
Merduati Banda Aceh

No	Pendidikan Pegawai	Jumlah Pegawai (Orang)
1	SMA/STM	19
2	D3	5
3	S1	2
		26

Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Merduati

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh sebanyak 26 orang dengan berbagai tingkat pendidikan. Dari jumlah tersebut, tentunya tidak sedikit permasalahan yang dijumpai. Salah satunya permasalahan pada pegawai yang belum cukup dalam pelatihan dan pengalaman kerja. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki tidak lepas pula dari masa golongan kerja di tempat mereka bekerja masih baru. Hal tersebut sering tidak menjadi kenyataan pada saat lapangan kerja. Tabel 1.2 menunjukkan masa kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5	5	19,2
2	6 - 15	7	26,9
3	16 - 20	6	23
4	21 - 30	8	30,7
Jumlah		26	100

Sum

ber : PT. PLN (Persero) Rayon Merduati

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan ≤ 5 yaitu sebesar 19,2 persen dan jumlah pegawai sebanyak 5 orang. Para karyawan dibawah ≤ 5 tahun menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki tidak sebanyak karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari lima tahun. Disini membuktikan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki.

Seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang cukup serta seberapa jauh yang bersangkutan telah mengikuti berbagai pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Berikut data jumlah pegawai berdasarkan Golongan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Data Jumlah Pegawai berdasarkan golongan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh

No	Golongan Pegawai	Jumlah Pegawai (Orang)
1	BASIC4E	3
2	BASIC03	2
3	BASIC02	5
4	BASIC01	1
5	SPESIFIC04	3
6	SPESIFIC03	1
7	SPESIFIC02	3
8	SPESIFIC01	3
9	SISTEM04	3
10	SISTEM03	2
		26

Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Merduati

Dengan jumlah kinerja karyawan pada tabel tersebut PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh melakukan pengembangan karir karyawannya dengan mengadakan beberapa pelatihan yang biasa disebut diklat, terutama bagi karyawan yang masih tergolong baru. Jenis pelatihan yang pernah dilakukan oleh PT. PLN (perser) Rayon Merduati yaitu: pembelajaran pengelolaan data aset

perusahaan, pembelajaran pengawasan pekerjaan pelayanan teknik, sertifikasi P2TL, pembelajaran kalibrasi meter elektronik 1 Phasa, pembelajaran analisa CT/PT, pembelajaran penyusunan RKAP, pembelajaran teknik penyusunan RKAP, P3K, pembelajarn aplikasi CMON dan pembelajaran pengawasan multiguna dan PJU.

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan, masih banyak karyawan yang pengalamannya belum memadai dan pedidikan untuk pelatihan kerja masih terlalu minim. Kondisi ini dapat dilihat dari adanya temuan beberapa orang karyawan yang belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga sangat berpengaruh pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di PT. PLN Rayon Merduati Banda Aceh, dengan judul penelitian : “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON MERDUATI BANDA ACEH.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan yang diberikan terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh

3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang diberikan terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Merduati Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana bagi penulis dalam menyelesaikan program studi ekonomi manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Sebagai bahan masukan/kajian dan dasar perkembangan bagi perusahaan dalam mengenali pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sehingga dapat menerapkan karyawan yang berpotensi.
3. Untuk memberi masukan serta menambah referensi skripsi pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh Fakultas Ekonomi Manajemen sehingga dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Menurut Rachmawati (2008:117) dalam buku manajemen sumber daya manusia, memberi definisi bahwa Pelatihan merupakan unsur kompleks yang diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan mencapai sasarannya. Sedangkan pendidikan adalah kegiatan yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (2008:103) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008:103) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Pelatihan menurut Gary Dessler (2009:46) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang

mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan proses pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dengan tujuan-tujuan untuk memberikan pelajaran dan hal yang baru maupun mengembangkan potensi di dalam diri dengan cara melalui dari persiapan pelatihan sampai melaksanakan praktik pelatihan. Pelatihan yang dikemukakan dalam bukunya Marzuki (2010:174). Pelatihan dapat diartikan sebagai berikut : *Training* merupakan suatu istilah yang memiliki konotasi tertentu bergantung pada pengalaman seseorang dan latar belakangnya. Bagi seseorang yang antusias pada balap (*racing*), maka *training* merupakan usaha untuk mencetak pemenang. Bagi pemain sirkus, *training* merupakan usaha untuk menjinakan binatang-binatang dan menunjukkan kemahiran dimuka penonton. Bagi pemilik anjing yang disekolahkan atau dilatih, *training* berfungsi sebagai upaya menjalankan tugas-tugas keamanan. Dalam dunia kerja, *training* biasanya dihubungkan dengan pemberian petunjuk, orientasi dan pengarahan supaya pekerja bisa bekerja lebih baik.

Menurut Sunyoto (2012: 137), Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Dessler (2013:273), *“Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs”*. Diartikan pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Notoatmodjo (2009:19), Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.

Menurut Danim (2008:43), “Pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru dan lama untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan lebih baik.

2.1.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto (2012:140), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja
Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Memaksimalkan keahlian para karyawan
Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- c. Mengurangi waktu belajar
Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan.

Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.

- d. Memecahkan permasalahan operasional
Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilema yang harus dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.
- e. Promosi karyawan
Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi
Persepsi setiap orang akan suatu organisasi tentu berbeda-beda baik positif maupun negatif. Di sinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi
Dalam pelatihan, selain untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, juga bertujuan untuk pengembangan pribadi karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2009:74), pelatihan memiliki tujuan utama dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan. Pelatihan-pelatihan ini mencakup antara lain:

- a. Pelaksanaan program-program baru.
- b. Penggunaan alat-alat baru.
- c. Pelatihan bagi para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan baru.
- d. Pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru.
- e. Pelatihan bagi karyawan baru.

Dalam hal ini, pelatihan mempunyai tujuan dalam meningkatkan kemampuan psikomotor karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, perlu diketahui bahwa pelatihan sikap karyawan juga merupakan hal yang penting karena setiap organisasi mempunyai budaya kerja yang berbeda. Dengan hal ini, para karyawan akan mengetahui sikap yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sunarto & Sahedhy dalam Sunyoto (2012: 140), beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
- b. Meminimalkan waktu belajar karyawan.
- c. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
- d. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.
- e. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
- f. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.

Dari teori-teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat pelatihan adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerja sama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

2.1.2 Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2012: 141), penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari tiga tahap, antara lain:

- a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan
 Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat 3 (tiga) tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:
 - *General treatment need*, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
 - *Observable performance discrepancies*, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.

- *Future human resources needs*, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Desain program pelatihan
Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.
- c. Evaluasi program pelatihan
Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2013: 273), terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain:

- a. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- b. Merancang keseluruhan program pelatihan.
- c. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
- d. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
- e. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap dalam melakukan program pelatihan merupakan tindakan yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang jelas dan tepat. Tahap-tahap tersebut meliputi penentuan kebutuhan pelatihan yang berhubungan dengan *general treatment need*, *observable performance discrepancies* dan *future human resources needs*, merancang program pelatihan, membuat materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, melaksanakan program pelatihan serta menilai materi pelatihan yang diberikan.

Menurut Dessler (2013: 279), terdapat beberapa metode dalam penyampaian pelatihan, antara lain sebagai berikut:

- a. *On-the-Job Training*

On the Job Training merupakan metode yang digunakan dimana seseorang dilatih untuk mempelajari pekerjaan atau tugas-tugas dalam suatu organisasi dengan terjun langsung melakukannya.

- b. *Magang*
Magang merupakan suatu metode pelatihan yang terstruktur dengan proses kombinasi antara pelajaran yang di dapat sekolah dan praktek langsung di lingkungan kerja.
- c. *Belajar secara Informal*
Belajar secara Informal merupakan suatu teknik pembelajaran yang tanpa disusun atau tidak terstruktur tetapi melalui diskusi langsung dengan rekan kerja dengan memanfaatkan perangkat atau peralatan yang seadanya.
- d. *Job Instruction Training*
Job Instruction Training merupakan suatu teknik pelatihan dengan megurutkan setiap tugas pekerjaan dan poin-poin penting untuk memberikan langkah-langkah pelatihan bagi karyawan.
- e. *Pengajaran*
Pengajaran merupakan metode atau cara yang digunakan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan berupa informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.
- f. *Pelajaran yang Terprogram*
Pelajaran yang terprogram merupakan suatu teknik atau metode pelatihan terstruktur secara sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta dan mengizinkan peserta dalam menanggapi pertanyaan tersebut kemudian memberikan jawaban akurat.
- g. *Pelatihan dengan Peralatan Audiovisual*
Pelatihan dengan peralatan audiovisual merupakan metode pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti power point, pemutaran film atau video, dan lain-lain dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan.
- h. *Pelatihan dengan Simulasi*
Pelatihan dengan simulasi merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan khusus dan dilakukan diluar pekerjaan.
- i. *Pelatihan berbasis computer*
Pelatihan berbasis computer atau *Computer-Based Training (CBT)* merupakan metode pelatihan dengan menggunakan sistem berbasis computer dengan tujuan agar karyawan atau peserta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
- j. *Pelatihan Berbasis Internet*
Pelatihan Berbasis Internet merupakan metode pelatihan dengan memberikan pengajaran berupa materi pelatihan secara *online* dan para karyawan atau peserta pelatihan dapat mengaksesnya.

Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan terdiri dari beberapa metode dimana masing-masing memiliki ciri khas dalam penyampaian materi pelatihan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Metode pelatihan adalah salah satu pendukung jalannya pelatihan.

2.1.3 Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode Yang Digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.2 pengalaman Kerja

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 (Sutrisno 2009:158). Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna (Sedarmayanti 2009:39). Menurut Edy Sutrisno (2009:167) yang dimaksud dengan Pengalaman adalah Tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Namun dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman, tapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahlian.

Pengalaman auditor menurut Sukrisno Agoes (2012:33), adalah : Pengalaman Auditor adalah auditor yang mempunyai pemahaman yang lebih baik. Mereka juga lebih mampu memberi penjelasan yang masuk akal atas kesalahan – kesalahan dalam laporan keuangan dan dapat mengelompokkan kesalahan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasar. Menurut Mulyadi (2008:25) ada tiga faktor pengalaman auditor diantaranya:

1. Pelatihan Profesi.

Pelatihan Auditor menurut ISO (9001:2008) yaitu Memahami cara membuat perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan pelaporan atas audit sistem manajemen mutu yang berpendekatan proses, termasuk mampu untuk mengumpulkan dan menganalisa temuan, dan membuat kesimpulan berdasarkan observasi sesuai dengan kriteria audit.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki oleh aparat pemeriksa hendaknya disesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan. Sebagaimana yang diisyaratkan oleh PERMENPAN No: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang latar belakang pendidikan, Auditor mempunyai tingkat pendidikan formal minimal strata satu (S-1) atau yang setara.

3. Lama kerja

Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang auditor berpengalaman praktik dibidang audit umum atas laporan keuangan paling sedikit 1000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun. Menurut Raymond A. Noe (2010:545) yang dimaksud dengan Pengalaman adalah Hubungan, masalah, tuntutan, tugas, dan ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lamanya bekerja dan sering tidaknya melakukan tugas audit akan mempengaruhi pengalaman auditor. Pengalaman seorang auditor yang baik juga akan mempengaruhi pengetahuan auditor sehingga kinerja auditor internal dapat maksimal dalam menjalankan tugasnya.

2.2.1 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja 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 ketrampilan 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 ketrampilan 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 (Foster, 2008).

2.3 Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja dan kinerja memiliki pengertian yang sama, prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan. Mangkunegara (2009: 67), bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. (Mangkunegara, 2009:18).

Tujuan dari peningkatan prestasi kerja ini adalah untuk mengatur dan memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuannya. Peningkatan prestasi kerja

karyawan merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam, teknologi sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Menurut Marwansyah (2010:229) Prestasi kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu tingkat kemauan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2.3.1 Indikator-indikator Prestasi kerja

Menurut Bernardin (2010), berhasil tidaknya prestasi kerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan maka diharapkan suatu kinerja organisasi semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu prestasi kerja secara individual adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memiliki berbagai manfaat antara evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi. Belarmino (2013, 62-63)

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi
penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.
3. pemeliharaan sistem
berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.
4. dokumentasi
penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang, hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Suwatno (2011:196), Penilaian prestasi kerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

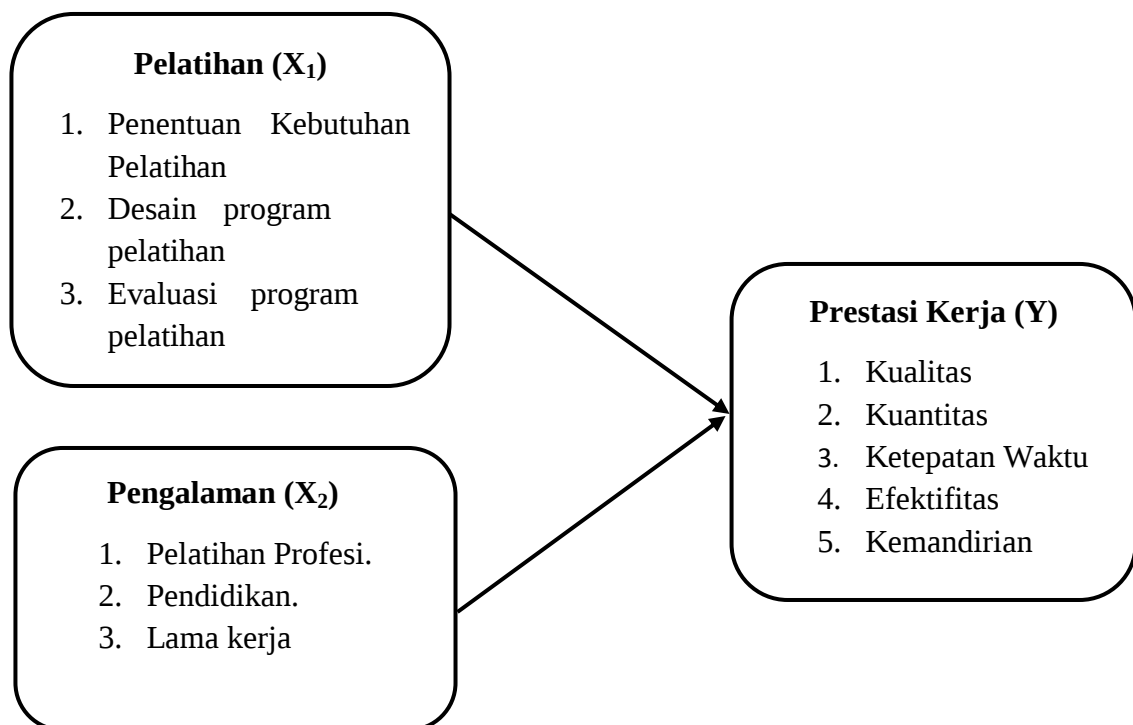
1. *performance Improvement*, Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatankerja.
2. *Compensation Adjustment*, Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*, Menentukan promosi, transfer dan demotion.
4. *Training and Development Needs*, Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5. *Career Planning and Development*, Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*, Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design errors*, Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8. *Equal Employment Opportunity*, Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
9. *External Challenges*, Tantangan-tantangan eksternal.
10. *Feedback*, Umpan balik bagi karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Kotler (2008:224)

2.5 Penelitian Sebelumnya

Ernindya Putri (2012) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan

kuesioner dan dokumentasi, data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS*. Hasil penelitiannya berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera utara.

Kemudian dalam penelitian Nurul Ihsani Putri (2014) tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN yang sebesar 32%. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian PT PLN perlu mempertahankan elemen-elemen yang sudah dinilai baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN.

Irfan Priandana (2013) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. PLN Persero Malang). Dari hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja. ($\text{sig} < 0.05$, $\beta = 0,768$). Secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja ($\text{Sig} < 0.05$, $\beta = 0,539$). Diantara variabel pengalaman kerja dan pelatihan karyawan, terbukti variabel pengalaman kerja berpengaruh lebih dominan ($\beta = 0,768$).

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Dan Nama Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Ernindya Putri (2012)	Lokasi Penelitian	SPSS	Analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung. Nurul Ihsani Putri (2014)	Lokasi Penelitian	- Uji Validitas, Uji Reabilitas - SPSS	Hasil Penelitian menunjukkan regresi linier, diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN yang sebesar 32%.
3	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. PLN Persero Malang) Irfan Priandana (2013).	Lokasi Penelitian	- Uji validitas - Reabilitas - SPSS	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja, terbukti variabel pengalaman kerja berpengaruh lebih dominan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan Di Jalan Jl. Tentara Pelajar No 11, Merduati, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah Pelatihan, Pengalaman dan Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dan kuantitatif dimana data yang digunakan menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian. Jadi metode ini menggambarkan pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati kota Banda Aceh.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dimana data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Metode Deskriptif

Adapun pengertian dari metode deskriptif analisis menurut Sugiyono (2009: 29) adalah: Metode Deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui

data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2012:23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan pengamatan peneliti terhadap karyawan PT.PLN Rayon Merduati. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa:

1. Data primer

Menurut Supramono dan Haryanto (2010 : 71) data primer adalah data yang didapat langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah observasi dan kuesioner dari responden yang terdiri dari karyawan pada PT. PLN Rayon Merduati Banda Aceh.

2. Data sekunder

Sedangkan data sekunder adalah data yang berasal dari sumber internal. Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder adalah dokumen-dokumen yang mendukung, buku-buku serta yang bersifat saling melengkapi dan bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan judul penelitian.

3.4 Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Sugiyono (2012:142) menyatakan kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2012:140) wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

3. Dokumentasi

Penelitian yang dilakukan peneliti dengan mengumpulkan sejumlah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati. Yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012 : 115).

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Atau dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi. Sugiyono (2012: 116). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Menurut Umar (2009:84), dengan *non-probability sampling* pengambilan sampel belum tentu memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel karena misalnya ada bagian tertentu secara sengaja tidak dimasukkan dalam pemilihan untuk mewakili populasi.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang ditetapkan adalah 100 responden. Alasan peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden adalah ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian menurut Roscoe dalam Sugiyono (2009:91). Dengan sampel sebesar 100 orang telah mewakili jumlah responden yang tercatat karyawan PT. PLN Merduati, sehingga nantinya sampel yang diambil bisa mewakili keseluruhan populasi yang ditetapkan.

3.6 Operasional Variabel

Suryabrata (2012 : 25), menyatakan bahwa Variabel dapat diartikan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan peneliti, atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent*) yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent*) Prestasi Kerja (Y).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:161) Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian. Beberapa ahli mengemukakan tentang definisi operasional variabel, diantaranya dikemukakan bahwa definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain (Achmadi dan Narbuko 2009:61). Sedangkan dikemukakan pula oleh ahli lain bahwa, variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:38). Dengan demikian definisi operasional variabel adalah definisi yang disusun berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel adalah seperangkat nilai-nilai yang berupa tanda-tanda atau konsep obyek

penelitian yang dapat diukur dan diamati. Sehingga penelitian dapat diketahui hasil penelitian tersebut. Selanjutnya untuk memudahkan penelitian dan pengukuran, maka variabel dalam penelitian ini didefinisikan dalam bentuk operasional.

Maka diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.
2. Menurut Edy Sutrisno (2009:167) yang dimaksud dengan Pengalaman adalah Tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Namun dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman, tapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahlian.
3. Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. (Mangkunegara, 2009:18).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. (Mangkunegara, 2009:18).	Kualitas	Interval
			Kuantitas	Interval
			Ketepatan Waktu	Interval
			Efektifitas	Interval
			Kemandirian	Interval
2	Pelatihan (X ₁)	Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Gary Dessler (2009)	Kebutuhan	Interval
			Tujuan	Interval
			Materi	Interval
			Teknik Partisipatif	Interval
			Kualifikasi	Interval
3	Pengalaman Kerja (X ₂)	Tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Namun dalam mempromosikan para senior bukan	Lama Waktu/Masa Kerja	Interval

		hanya mempertimbangkan pengalaman, tapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahlian. Edy Sutrisno (2009:167)	Tingkat Pengetahuan	Interval
			Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan	Interval

3.7 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar, 2006:242) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja
a = Konstanta

b_1, b_2	= Koefisien regresi
X_1	= Pelatihan
X_2	= Pengalaman Kerja
e	= Standar Error

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid. Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (*ajeg*) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Nilai Tingkat Keandalan

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_b^2 = Total varians

Apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r) $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Johnson & Christensen, 2012).

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Imam Ghozali (2011) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Aplha* (α). (Ghozali, 2011:48)

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak.

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak sesuai dengan hasil penelitian pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% dapat dianalisis sebagai berikut:

H_{o1} : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

H_{a1} : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

Hipotesis kedua menjadi:

H_{o2} : Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

H_{a2} : Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

Maka Hipotesis ketiga menjadi:

Ho3 : Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

Ho3 : Pelatihan dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

3.9.1 Uji F

Uji ini disebut juga uji Signifikansi Simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

1. Jika F hitung $<$ F tabel pada α 0.05, maka H1 ditolak.
2. Jika F hitung $>$ F tabel pada α 0.05, maka H1 diterima.

3.9.2 Uji T

Uji ini disebut juga uji Signifikansi Parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh

PT.PLN (persero) yang berdiri pada tahun 1929 sebagai sebuah perusahaan swasta belanda yang bernama NV.NIGEM (NV.nederland indische Gas elektricit Masstchhapij) mulai mengatakan investasi pada usaha kelistrikan di daerah aceh dengan tujuannya semata-mata untuk mendapatkan laba dan keuntungan yang sebesar-besanya,disamping itu juga bertujuan untuk dapat mengadakan dan menyediakan berbagai fasilitas bagi daerah-daerah yang telah di duduki belanda.

Pada tahun 1942 belanda menyerah tanpa syarat kepada jepang, maka seluruh kekayaan anggal 17 agustus 1945, seluruh kekayaan belanda di Indonesia diambil alih oleh jepang termasuk NV.NIGEM yang kemudian dirubah namanya menjadin”DONKY KYOKU”, setelah proklamasi kemerdekaan republik Indonesia belanda di Indonesia yang pernah dikuasai oleh jepang diambil alih oleh pemerintah Indonesia, statusnya menjadi perusahaan jawatan dengan nama “jawatan listrik dan gas repoblik Indonesia pusat keresidenan Aceh “

Kemudian pada tahun 1953 jawatan listrik dan gas Indonesia berubah lagi menjadi jawatan tenaga Indonesia. Sesuai dengan undang-undang tentang pendirian perusahaan khususnya dalam bidang kelistrikan, maka perusahaan listrik di indonesi digabung menjadi satu dengan nama”Perusahaan listrik Negara (PLN)”.Selanjutnya suatu badan yang bertugas mengatur dan mengelola manajemen perusahaan tersebut adalah badan pimpinan umum perusahaan listrik Negara (BPUPLN).

Pada tahun 1959, nama perusahaan di ganti menjadi PLN Eksploitasi dan untuk propinsi Aceh tergabung dalam satu Sumatra utara. selanjutnya pada tahun 1965 untuk daerah Aceh tidak lagi di gabung dengan Sumatra utara dan namanya diganti menjadi PLN Ekploitasi XIII daerah istimewa Aceh, hal tersebut terjadi karena adanya pembaharuan sruktur secara menyeluruh dimana daerah kerja di bagi atas 15 daerah Ekploitasi dan Aceh menjadi daerah ke XIII.

Pada tahun 1967 yaitu awal pemerintah orde baru sesuai dengan intruksi presiden no 17 tahun 1967, perusahaan ini di tetapkan berada di bawah koordinasi departemen pekerjaan umum dan tenaga listrik. kemudian berdasarkan pengaturan pemerintah no.18 tahun 1972 status PLN di rubah menjadi perusahaan umum (Perum) milik Negara ekploitasi Daerah Istimewa Aceh, setelah diadakan pembagian daerah kerja yang baru yaitu daerah Aceh. Untuk kesetiaan kalinya terjadi sebutan di dalam kenerja PLN, dimana istilah “ekploitasi” diganti dengan “wilayah” berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum tenaga listrik (PUTL) NO.013/PLT/75 tentang pembagian daerah kerja. Kemudian tahun 1978 dengan intruksi presiden repoblik Indonesia NO.15 perusahaan umum(perum) listrik Negara tidak lagi di bawah kokrdinasi menteri pertambangan dan energi.

Untuk daerah istimewa Aceh perusahaan umum listrik Negara wilayah 1 Aceh. Pada tahun 1970 PLN di tetapkan sebagai perusahaan umum (Perum) berdasarkan peraturan pemerintah NO. 17 tahun 1990 dan pada tanggal 16 novenber 1993 surat keputusan mensesneg kepada menteri keuangan NO. B-205/M/Sesneg/II/1993 tentang pengalihan bentuk badan usaha peru listrik Negara menjadi Persero.

Proses tanggal 17 desember 1993 dengan SK mentri pertambangan dan energy NO. 4564. K/702/M-PE/1993 tentang tim pengalihan bentuk perusahaan umum listrik Negara menjadi PT.PLN (persero) dan pada tanggal 20 Desember 1993 dengan SK direksi perum listrik Negara NO. 167. K/058/DIR/1993 tentang tim penyiapan perubahan badan usaha perum listrik Negara menjadi Persero

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-laki	19	73,1
	▪ Perempuan	7	26,9
	Jumlah	26	100
2.	Usia		
	▪ 21-30 tahun	5	19,2
	▪ 31-40 tahun	9	34,6
	▪ 41-50 tahun	9	34,6
	▪ 51 tahun	3	11,5
	Jumlah	26	100
3	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	20	76,9
	▪ Belum Menikah	6	23,1
	Jumlah	26	100
4.	Tingkat Pendidikan		
	▪ SMA/SMK	6	23,1
	▪ D3	4	15,4
	▪ S2	16	61,5
	Jumlah	26	100

5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp, 2.000.000,- 2.999.000,	2	7,7
	▪ Rp 3.000.000-Rp. 3.999.000	10	38,5
	▪ >Rp 4.000.000	14	53,8
		26	100

Sumber: Data Primer, 2017 (Diolah)

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 19 responden atau 73,1%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 7 responden atau 26,9%. Kemudian mayoritas responden berusia 21 samapi 30 tahun sebanyak 5 atau 19,2% responden, yang berusia 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 9 atau 34,6% responden, yang berusia 41 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 9 atau 34,6% responden dan berusia di atas 51 tahun sebanyak 3 responden atau 11,5%.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden atau 76,9% sudah menikah dan 6 responden atau 23,1% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 responden atau 23,1% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 4 responden atau 15,4% responden berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 16 responden atau 61,5% responden berpendidikan terakhir sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 7,7% dengan penghasilan antara Rp, 2.000.000,- 2.999.000,, sebanyak 10 responden atau 38,5% dengan penghasilan antara Rp 3.000.000-Rp. 3.999.000 dan sebanyak 14 responden atau 53,8% dengan penghasilan di atas Rp 4.000.000

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,388, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=100)	Ket
1	A1	Y	0,453	0,388	Valid
2	A2		0,727	0,388	Valid
3	A3		0,691	0,388	Valid
4	A4		0,566	0,388	Valid
5	A7		0,635	0,388	Valid
6	B1	X ₁	0,471	0,388	Valid
7	B2		0,546	0,388	Valid
8	B3		0,672	0,388	Valid
9	C1	X ₂	0,482	0,388	Valid
10	C2		0,566	0,388	Valid
11	C3		0,814	0,388	Valid

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0,388 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22,0. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,60 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Pelatihan (X1)	3	0,730	Handal
2.	Pengalaman kerja (X2)	3	0,776	Handal
5.	Prestasi kerja karyawan(Y)	5	0,805	Handal

Sumber : Data Diolah (2017)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen,

diketahui bahwa hasil pengujian variabel Prestasi kerja karyawan, Pelatihan, Pengalaman kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Pengalaman kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Prestasi kerja karyawan.

4.4.1 Variabel Prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut;

Tabel IV.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tingkat kinerja Responden dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna	1	3,0	6	23,1	14	53,8	5	19,2	0	0,0	2,83
2	Jumlah kuantitas yang dihasilkan (aktivitas kinerja) Responden terselesaikan sesuai siklusnya.	1	3,8	4	15,4	6	23,1	15	57,7	0	0,0	3,35
3	Suatu aktivitas diselesaikan sesuai ketepatan waktu.	2	7,7	7	26,9	12	46,2	5	19,2	0	0,0	2,77
4	Pekerjaan yang dilakukan sangat efektif dan terlaksana.	4	15,4	8	30,8	7	26,9	7	26,9	0	0,0	2,65

5	Karyawan yang mandiri dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau turut campur pengawas.	2	7,7	2	7,7	3	11,5	18	69,2	1	3,8	3,54
Rerata												3,04

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan indikator diatas bahwa variabel Prestasi kerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 3,04 yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju bahwa Tingkat kinerja Responden dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dengan nilai rata-rata sebesar 2,88. Jumlah kuantitas yang dihasilkan (aktivitas kinerja) Responden terselesaikan sesuai siklusnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,35. Suatu aktivitas diselesaikan sesuai ketepatan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 2,77. Pekerjaan yang dilakukan sangat efektif dan terlaksana dengan nilai rata-rata sebesar 2,65 dan Karyawan yang mandiri dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau turut campur pengawas dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Dapat disimpulkan nilai rata-rata variabel Prestasi kerja karyawan adalah 3,04 artinya responden menyatakan kurang setuju dari semua indikator-indikator variabel prestasi kerja karena nilai rata-rata variabel tersebut mendekati skala likert 4.

4.4.2 Variabel Pelatihan

Penjelasan responden tentang variabel Pelatihan dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pada saat pelatihan kerja, seluruh karyawan harus mengikuti melakukan pelatihan kerja untuk mengantisipasi bencana alam/kebakaran.	0	0,0	1	3,8	8	30,8	16	61,5	1	3,8	3,65
2	Program pelatihan sangat berguna bagi karyawan PT.PLN Rayon Banda Aceh, untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan karyawan.	0	0,0	1	3,8	8	30,8	13	50,0	4	15,4	3,77
3	Dalam evaluasi program pelatihan yaitu untuk menguji karyawan PT. PLN melakukan tindakan pelatihan secara efektif.	0	0,0	1	3,8	5	19,2	11	42,3	9	34,6	4,08
Rerata												3,83

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan indikator diatas bahwa Pada saat pelatihan kerja, seluruh karyawan harus mengikuti melakukan pelatihan kerja untuk mengantisipasi bencana alam/kebakaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Program pelatihan sangat berguna bagi karyawan PT.PLN Rayon Banda Aceh, untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 dan Dalam evaluasi

program pelatihan yaitu untuk menguji karyawan PT. PLN melakukan tindakan pelatihan secara efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Dapat disimpulkan nilai rata-rata variabel Pelatihan adalah 3,83 artinya menyatakan setuju dari semua indikator-indikator yang ada pada kuisioner karena nilai rata-rata variabel tersebut mendekati skala likert 4.

4.4.3 Variabel Pengalaman Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Pengalaman kerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memahami cara membuat perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan laporan audit.	2	7,7	2	7,7	3	11,5	18	69,2	1	3,8	3,54
2	Pendidikan yang dimiliki Responden disesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan.	2	7,7	3	11,5	8	30,8	13	50,0	0	0,0	3,23
3	Lamanya kerja akan sesuai dengan pengalaman yang Responden miliki sebagai seorang karyawan PT.PLN rayon Merduati.	2	7,7	3	11,5	4	15,4	16	61,5	1	3,8	3,42
Rerata												3,40

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan indikator diatas bahwa karyawan memahami cara membuat perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan laporan audit dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Pendidikan yang dimiliki Responden disesuaikan dengan tugas yang dilaksanakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,23 dan Lamanya kerja akan sesuai dengan pengalaman yang Responden miliki sebagai seorang karyawan PT.PLN rayon Merduati dengan nilai rata-rata sebesar 3,42. Dapat disimpulkan nilai rata-rata variabel pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 3,40 artinya repsonden menyatakan kurang setuju dari semua indikator-indikator variabel pengalaman kerja karena nilai rata-rata variabel tersebut dengan skala likert 3.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.7
Pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.
PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,740	0,608	1,216	2,069	0,236
Pelatihan	-0,022	0,129	-0,173	2,069	0,864
Pengalaman kerja	0,702	0,095	7,388	2,069	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,740 - 0,022x_1 + 0,702x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,740 artinya bila mana pelatihan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dianggap konstan, maka prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh, adalah sebesar 0,740 pada satuan skala likert atau Prestasi kerja karyawan masih rendah.
- b. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar -0,022. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Pelatihan akan menurunkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh sebesar 2,2% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,702. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengalaman kerja secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh sebesar 70,2% dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel pelatihan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 70,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,705	,679	,38996

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

Berdasarkan dari tabel IV.8 di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,839 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 83,9%. Artinya faktor pelatihan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,679 artinya bahwa sebesar 67,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam pelatihan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar

32,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi

4.5.2 Uji Serempak (Bersama)

Untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja secara serempak terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.9

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}
1	Regression	8,344	2	4,172	27,435	3,422
	Residual	3,498	23	,152		
	Total	11,842	25			
						Sig. ^b

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,435 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,422. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (27,432) lebih besar dari F_{table} (3,422). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 , artinya secara serempak variabel pelatihan dan pengalaman kerja

berpengaruh sangat nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

4.5.3 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.7. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Pelatihan(X_1)

Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.7 nilai t_{hitung} (-0,173) lebih kecil dari t_{tabel} (2,069), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel pelatihan tidak berpengaruh prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

2. Variabel Pengalaman kerja (X_2)

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.7 nilai t_{hitung} (7,388) lebih dari nilai

$t_{\text{tabel}} (2,069)$ nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel pengalaman kerja berpengaruh Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh

4.5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi dalam penelitian ini adalah diharapkan kepada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh agar tetap meningkatkan pengalaman kerja karyawan seperti pelatihan kerja maupun memberikan dukungan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Kemudian diharapkan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh agar dapat meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh supaya pihak karyawan mampu meningkatkan Prestasi kerja karyawan baik dilingkungan kerja maupun diluar lingkungan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh terhadap karyawan sehingga dapat menyebabkan menurunkan pemahaman karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh. Hal ini disebabkan pengalaman kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh sudah baik sehingga pegawai dapat meningkatnya prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh yang memiliki pengalaman kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh adalah Pelatihan. Hal ini disebabkan oleh pelatihan kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya pelatihan kerja, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan mudah dan dapat

menambahkan wawasan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh serta dapat meningkatkan pengetahuan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan saling berbagi pengalaman kerja kepada karyawan yang membutuhkan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh perlu meningkatkan SDM dengan mengadakan berbagai macam program pelatihan kerja karyawan agar dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan karyawan yang lebih baik lagi
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel pelatihan dan pengalaman kerja saja, tapi juga meneliti variabel lainnya dalam meningkatkan prestasi kerja seperti komitmen organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmadi dan Narbuko. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Agoes, Sukrisno.2012. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico.
- Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis kinerja*. Bandung:CV. Pustaka Setia.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management*. Pearson Pretince Hall: United Stated.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Pernada Media Group.
- Foster, Bill. 2008. *Pembina untuk peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Husein Umar, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua, Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Ike Rachmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI

- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi***, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Marwansyah. 2010. ***Manajemen sumber daya manusia***. Alfabeta:Bandung.
- Marzuki, Saleh. Hs.M. 2010. ***Pendidikan Non Formal***. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2008. ***Sistem Akuntansi***. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing***. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). ***Metode Penelitian Pendidikan***. Bandung: Rosdakarya.
- Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd dan R. Purnomo Setiady Akbar, M.Pd.2006. ***Pengantar Statistika***. Jakarta:Bumi Aksara
- Sedarmayanti.2009. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunyoto, D. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : CAPS
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. ***Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis***. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). ***Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)***. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi, Suryabrata, 2012. ***Metodologi Penelitian***, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND***. Bandung: Alfabeta.