

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. PERMODALAN SIAK

Oleh:
Sheila Dwi Anggreni
Pembimbing : Machasin dan Chairul Amsal

Economics Faculty Riau University, Pekanbaru-Indonesia
Email: sheiladwianggreini@yahoo.co.id

*The Effect of Training, Work Experience and Competence on The Performance of
Employees Working At The Capital Siak Company*

ABSTRACT

The quality of human resources is determined by the extent to which the system in the field of human resources able to support and satisfy the desires of the employees and the company. In improving the performance quality of human resources and quality is necessary to increase the knowledge, skills, change in attitudes, behavior and correction of deficiencies in accordance with the required performance. This study aims to look at the effect of training, work experience and competence on the performance of employees working at the Capital Siak Company. The results of the study is that training, work experience and job competence affect the performance of the employee.

Keywords: training, work experience, job competence and performance.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana system dibidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Di dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas diperlukan adanya peningkatan pengetahuan, keahlian (skill), perubahan sikap, perilaku dan koreksi terhadap kekurangan-kekurangan sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan. Selain modal, mesin dan metode kerja sebagai asset penting di dalam perusahaan, maka setiap perusahaan perlu melakukan pelatihan

terhadap karyawan demi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan

menapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian.

Dengan pelatihan dan dukungan pengalaman kerja, maka diharapkan dapat menjadi pendorong timbulnya kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk melakukan penilaian kinerja secara teratur kepada seluruh karyawannya.

Dan dalam hal ini, perusahaan jasa seperti PT. Persi pun memiliki kriteria tersendiri dalam menilai kinerja karyawan, salah satunya adalah tanggung jawab kerja, PT. Persi memberi tanggung jawab kepada karyawannya dalam mencari customer dan melayani customer dengan baik, lalu juga dari pemahaman kerja, di sini pemahaman kerja juga sangat di perhatikan mengingat perusahaan yang selalu menghadapi customer yang berbeda – beda, maka karyawan juga harus bisa memahami betul tindakan – tindakan yang akan mereka lakukan terhadap customer.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penulis akan memberikan judul penelitian menjadi **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Siak”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses (Wibowo, 2011:7)

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja (Performance) adalah sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. (Simamora, 2003 : 423).

Adapun kegunaan dari penilaian kinerja bagi perusahaan adalah:

1. Posisi tawar.
2. Perbaikan kinerja.
3. Penyesuaian kompensasi.
4. Keputusan penempatan.
5. Pelatihan dan pengembangan karier.
6. Perencanaan dan pengembangan karier.
7. Memberikan penghargaan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan.
2. Kreatif dan minat.
3. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.
4. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja.
5. Pengawasan, pengakuan terhadap pencapaian.
6. Kesempatan pengembangan diri.

Sedangkan indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Efektifitas dan Efisiensi
4. Tingkat Inisiatif
5. Situasi (Riva'i, 2004 : 309)

Pelatihan Kerja

Menurut Robert dan Jackson, (2001 : 301) Pelatihan (Training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan – tujuan organisasional.

Tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketepatan perencanaan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan.
9. Meningkatkan perkembangan pegawai. (**Mangkumanegara, 2005: 45**)

Manfaat – manfaat pelatihan berbeda – beda pada setiap lapisan organisasi. Dari rumusan teori yang dikemukakan oleh **Rivai (2009:217)**, dapat disimpulkan manfaat pelatihan dibagi ke dalam 3 kelompok peruntukan, yaitu :

1. Manfaat untuk karyawan :
 - a. Membantu karyawan membuat keputusan terhadap suatu permasalahan secara efektif.
 - b. Membantu karyawan memiliki karyawan memiliki kepercayaan diri.
 - c. Membantu karyawan memiliki kepercayaan diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi dan menghindari perasaan tertekan dan frustrasi akibat kerja
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - f. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Manfaat untuk perusahaan :
 - a. Meningkatkan profitabilitas perusahaan.

- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi.
- c. Memperbaiki moral SDM
- d. Membantu perusahaan agar karyawan mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Memperbaiki dan menjaga keharmonisan hubungan di dalam organisasi.
- f. Meningkatkan citra perusahaan.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan :
 - a. Meningkatkan komunikasi dalam organisasi.
 - b. Membantu orientasi karyawan baru atau karyawan mutasi/promosi.
 - c. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - d. Membangun kesamaan dalam kelompok.
 - e. Memberikan iklim yang kondusif untuk belajar, pertumbuhan dan kordinasi.
 - f. Menjadikan perusahaan sebagai tempat yang lebih baik untuk bekerja.

Untuk mengevaluasi apakah pelatihan yang dilaksanakan perusahaan berhasil atau tidak, hal itu dapat diukur dengan beberapa indikator (**Umar, 2009:217**) sebagai berikut :

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Relevansi Materi
4. Efisiensi

Pegalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

(Foster, 2004 : 40). Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah di lakukannya, dan beberapa periode masa kerja nya pada setiap pekerjaan atau jabatan tersebut. (Siagian, 2003:52).

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor pengalaman kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Waktu
2. Frekuensi
3. Jenis tugas
4. Penerapan
5. Hasil

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Frekuensi kesalahan (Siagian, 2007 : 52)

KOMPETENSI

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para average performers (Rivai, 2009:299).

Indikator kompetensi antara lain:

1. Kosep diri
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Sifat

5. Motivasi (Wibowo, 2010 : 325-330)

Wibowo (2011:339)

mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan.

Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan,

kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Hubungan Pengalaman dengan Kinerja

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Jadi dapat dikatakan ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

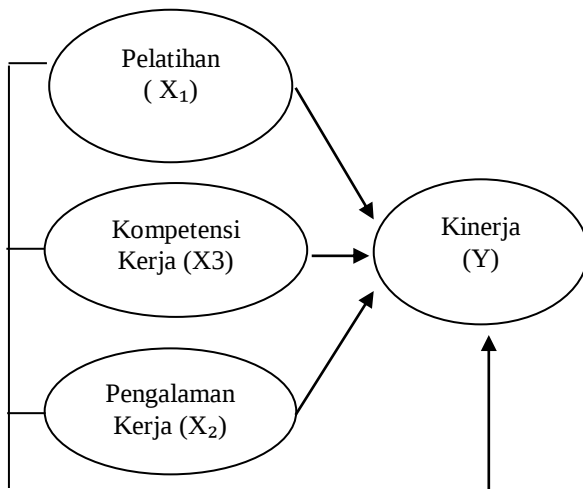
Kompetensi merupakan kemampuan seseorang anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Kompetensi sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kinerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kompetensi dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor kompetensi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Adapun kerangka penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Diadaptasi dari Amstrong & Barong (dalam Wibowo, 2009:99) ; Riva'i (2009: 217); dan Siagian (2007:54)

Hipotesis

1. Diduga Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.
2. Diduga Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi berpengaruh secara partial terhadap Kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.
3. Diduga faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak adalah Kompetensi.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Permodalan Siak yang berjumlah sebanyak 55 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus yaitu teknik

penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003 : 85).

Teknik pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian guna mendapatkan data atau keterangan yang berlandaskan kepada tujuan penelitian sehingga keakuratannya dapat terjaga.

2. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada karyawan sebagai responden yang akan diteliti. Pengukuran variabel dependen dan independen dalam penelitian ini akan menggunakan skala Likert dengan skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skala 5 (Sangat Setuju) .

Metode Data Ordinal ke Interval Metode (MSI)

Pengolahan dengan menggunakan metode analisis faktor memerlukan data berskala interval, sedangkan data mentah yang diperoleh berbentuk data berskala ordinal, maka dilakukan transformasi data. Jenis transformasi data yang dipakai adalah Metode *Succesive interval* digunakan software excel.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian yang ditujukan untuk menyederhanakan item -item yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *contruc validity* yang berhubungan dengan apakah suatu instrument mengukur apa yang

seharusnya. *Construct validity* yang digunakan adalah *construct validity* jenis *convergent validity* yaitu sejauh mana suatu skala pengukuran berkorelasi positif dengan skala pengukuran lainnya dalam mengukur suatu konstruk yang sama. Kriteria pengujian jika nilai r hitung $> r$ tabel dinyatakan valid. Namun jika nilai r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu skala dapat memberikan hasil yang konsisten jika diulang (dilakukan beberapa kali). Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir – butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach's*. Jika α Cronbach's $> 0,6$ alat ukur yang digunakan reliabel.

Analisis Deskriptif (Univariat)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing – masing variabel yang diteliti. Cara penyajian data tersebut dapat berupa ukuran – ukuran statistik, tabel, diagram, maupun grafik.

Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel, yaitu antara variabel independen (pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi Linear adalah untuk membuktikan arah pengaruh Pelatihan sebagai variabel Independen (X_1) Pengalaman sebagai variabel

independen (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel dependen (Y) maka digunakan persamaan metode regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Pengalaman Kerja
 X_3 = Kompetensi Kerja
a = Konstanta
b = Koefisien
e = Error

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan 2 arah (*2 tailed*) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tetapi apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh pelatihan, pengalaman dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Permodalan Siak. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 55 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebarkan, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan semuanya layak untuk digunakan untuk pengolahan data.

Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada umumnya responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (61,82%). Kondisi ini menggambarkan bahwa umumnya karyawan Permodalan Siak adalah laki-laki. Dominannya karyawan laki disebabkan karena perusahaan yang bergerak bidang jasa yang membutuhkan tenaga pemasaran yang kuat yang mengharuskan karyawan untuk turun

langsung ke lapangan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan keras, sehingga karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan wanita.

Kemudian untuk responden berdasarkan tingkat usia diketahui umumnya responden berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 21 orang (38,18%). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Permodalan Siak pada umumnya berada pada usia yang produktif. Perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang produktif karena memiliki semangat dan tenaga yang kuat dalam bekerja karena sangat mendukung kegiatan perusahaan. Usia merupakan salah menjadi suatu sebab turunnya kinerja seseorang. Ada suatu keyakinan bahwa dengan menuanya usia, ketrampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan atau stamina, akan menurun dengan sejalannya waktu.

Selanjutnya untuk tingkat pendidikan diketahui pada umumnya responden adalah tamatan D3 yaitu sebanyak 27 orang (49,09%). Dengan demikian diketahui pada umumnya tingkat pendidikan karyawan PT Permodalan Siak masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena dalam kegiatan kegiatannya tidak dibutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi, namun yang dibutuhkan adalah keahlian dan kemampuan. Keahlian ini akan semakin baik jika pekerjaan tersebut sering dilakukan. Disamping itu, karyawan dengan tingkat pendidikan rendah dapat menekan biaya perusahaan dalam memberikan kompensasi dibandingkan tingkat pendidikan karyawan yang tinggi.

Dan untuk masa kerja responden diketahui pada umumnya < 5 tahun yaitu sebanyak 35 orang (63,64%). Dengan demikian diketahui pada umumnya masa

kerja karyawan PT Permodalan Siak belum tergolong lama. Ini dikarenakan adanya penambahan karyawan beberapa tahun terakhir dengan semakin luas dan banyaknya ruang lingkup pekerjaan.

Deskriptif Variabel

Diketahui rata-rata tanggapan pimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,22 yang terletak antara (2,60 – 3,39). Artinya pimpinan menilai kinerja karyawan masih tergolong cukup baik. Skor terendah terletak pada pernyataan nomor 2 tentang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Masih rendahnya kinerja karyawan ditandai dengan belum sepenuhnya karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disamping masalah dari internal pribadi karyawan, juga disebabkan karena semakin banyaknya kompetitor dibidang permodalan yang mulai bermunculan sehingga mengakibatkan perusahaan harus bersaing.

Kemudian diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap pelatihan sebesar 3,36 yang terletak antara (2,60 – 3,39). Artinya responden menilai pelatihan masih tergolong cukup baik. Skor terendah terletak pada pernyataan nomor 5 tentang meningkatnya efesiensi kerja dari hasil pelatihan. Karyawan menilai bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan hanya bersifat formalitas saja. Ini ditandai dengan tidak meningkatnya efesiensi kerja dari hasil pelatihan.

Selanjutnya diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap pengalaman kerja sebesar 3,22 yang terletak antara (2,60 – 3,39). Artinya responden menilai pengalaman kerja karyawan masih tergolong cukup baik. Skor terendah terletak pada pernyataan

nomor 4 tentang semakin berkurangnya frekuensi kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan sekarang. Karyawan merasa pengalaman kerja mereka belum begitu lama, ini ditandai dengan umumnya masa kerja karyawan masih dibawah 5 tahun. Namun karyawan merasakan tingkat kesalahan yang mereka lakukan dari waktu ke waktu sudah mulai berkurang. Ini menandakan bahwa masa kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Masa kerja yang semakin lama dapat memberikan pengalaman yang cukup besar untuk peningkatan kinerja.

Dan diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap kompetensi kerja sebesar 3,36 yang terletak antara (2,60 – 3,39). Artinya responden menilai kompetensi kerja karyawan masih tergolong cukup baik. Skor terendah terletak pada pernyataan nomor 3 tentang keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan belum sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Ini ditandai dengan tidak relevansinya bidang kerja dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Artinya tingkat pendidikan bukanlah tolak ukur pekerjaan karyawan, akan tetapi pelatihan yang diberikan dan pengalaman kerja akan mengajarkan dan menambah keterampilan karyawan.

Metode Data Ordinal ke Interval Metode (Msi)

Sebelum dilakukan analisis selanjutnya, terlebih dahulu dilakukan tranformasi data ordinal ke interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Diketahui tranformasi skor dari ordinal ke interval. Untuk skor 1 menjadi 1; skor 2 menjadi 2,039; skor 3 menjadi 3,181; skor 4 menjadi 4,417 dan skor 5 menjadi 5,850.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $> r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 55 - 2 = 53 = 0,266$. Dan r hitung diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Ket
Pelatihan	0,529-0,721	0,266	Valid
Pengalaman Kerja	0,472-0,621	0,266	Valid
Kompetensi Kerja	0,488-0,706	0,266	Valid
Kinerja	0,477-0,638	0,266	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2014

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Nilai Alpha	Ket
Pelatihan	0,6	0,802	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,6	0,741	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,6	0,803	Reliabel
Kinerja	0,6	0,760	Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tidak hanya melihat signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga dapat melihat arah dari pengaruh tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 1,354 + 0,261 \text{ Pelatihan} + 0,320 \text{ Pengalaman Kerja} + 0,350 \text{ Kompetensi Kerja} + e$$

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Namun jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.354	1.644		.823
	Pelatihan	.279	.137	.261	2.029
	Pengalaman Kerja	.412	.166	.320	2.477
	Kompetensi Kerja	.285	.087	.350	3.285

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t_{tabel} (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 55 - 3 - 1$; $0,05/2 = 51$; $0,025 = 2,008$.

Untuk variabel pelatihan diketahui t_{hitung} sebesar 4,843 dengan signifikansi 0,042. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (2,081) > t_{\text{tabel}} (2,008)$ dan signifikansi $(0,042) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Selanjutnya untuk variabel pengalaman kerja diketahui t_{hitung} sebesar 2,306 dengan signifikansi 0,025. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (2,306) > t_{\text{tabel}} (2,008)$ dan signifikansi $(0,025) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya pengalaman kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Kemudian untuk variabel kompetensi kerja diketahui t_{hitung} sebesar 4,567 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (4,567) > t_{\text{tabel}} (2,008)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima. Namun jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak. Adapun hasil pengujian simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	373.197	3	124.399	34.348
	Residual	184.706	51	3.622	
	Total	557.903	54		

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel diatas diketahui F_{hitung} sebesar 30,813 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F_{tabel} (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 55 - 3 - 1$; $3 = 51$; $3 = 2,786$. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (34,348) > F_{tabel} (2,786)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya adalah bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Siak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan adalah untuk melihat sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.649	1.90307

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Siak sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan tentang pelatihan adalah bahwa diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Dari hasil pengujian diketahui bahwa $t_{hitung} (2,081) > t_{tabel} (2,008)$ dan signifikansi $(0,042) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soetjipto (2007) yang menemukan bahwa pelatihan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang.

Pelatihan merupakan konsep yang terencana secara menyeluruh untuk mengubah kinerja yang tadinya jelek menjadi baik, maka dengan adanya kinerja yang baik diharapkan mampu menghadapi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki performa, pengetahuan maupun keahlian yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan.

Setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, karena pelatihan akan memberikan manfaat yang positif bagi perusahaan. Salah satu manfaat dari pelatihan adalah meningkatkan semangat, gairah kerja dan kinerja. Dalam pelaksanaannya, pelatihan akan memberikan banyak pengetahuan bagi

karyawan, sehingga dapat mengetahui berbagai macam hal diluar pekerjaan yang biasa dilakukan sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan tentang pengalaman adalah bahwa diduga pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Dari hasil pengujian diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,306 dengan signifikansi 0,025. Dengan demikian $t_{hitung} (2,306) > t_{tabel} (2,008)$ dan signifikansi $(0,025) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2009) yang menemukan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Fungsional wilayah VI di lingkungan Inspektorat Jendral Departemen Pekerjaan Umum.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Banyak perusahaan yang dalam proses rekrutmen tenaga kerja dipilih tenaga kerja yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu nilai lebih dari seorang tenaga kerja. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Jika pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja cukup banyak maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan tentang kompetensi adalah bahwa diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Disamping itu juga diduga kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Dari hasil pengujian diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 4,567 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} (4,567) > t_{tabel} (2,008)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Kemudian diketahui bahwa kompetensi memiliki koefisien regresi paling besar yaitu sebesar 0,350, artinya kompetensi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyaningdyah (2013) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja yang relative stabil ketidak menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kepastian

pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus diselesaikan, bertanggungjawab serta terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efektif dan efisien serta psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggungjawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan. Pada akhirnya semua hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakter personal. Kompetensi interlektual, emosional dan social sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis simultan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa diduga pelatihan, kompetensi adalah bahwa diduga pelatihan, pengalaman dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Dari hasil pengujian diketahui bahwa $F_{hitung} (34,348) > F_{tabel} (2,786)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya adalah bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Siak. Sumbangan pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan

kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Siak sebesar 64,9 %, sedangkan sisanya sebesar 35,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Besarnya pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Siak sebesar 62,4%
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Artinya dengan meningkatnya pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Permodalan Siak.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Artinya dengan meningkatnya pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Permodalan Siak.
4. Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Artinya dengan meningkatnya kompetensi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Permodalan Siak. Kompetensi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak.

Saran

1. Pelatihan yang diberikan dinilai belum sepenuhnya dapat meningkatnya efisiensi kerja. Ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan hanya berupa pemberina materi yang mana materi yang diberikan kurang sesuai dengan

kondisi kerja dilapangan. Untuk itu perlu adanya peninjauan ulang serta pembaharuan materi yang diberikan kepada keryawan sesuai dengan realita yang terjadi dilapangan.

2. Perusahaan hendaknay meperhatikan penempatan keryawan sesuai dengan keterampilannya masing-masing agar kinerja yang diarsilkan lebih maksimal.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode wawancara serta angket terbuka dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Foster, Bill. 2004 *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan*. Jakarta : PPM
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert.L dan Jhon H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari teori ke praktek*, PT. RajaGrafindo, Jakarta
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. RajaGrafindo, Jakarta
- Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi danA. Thoyib, 2013. *The Effects of Human Resour ce Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business, vol. 5, No. 4, pp. 140-153
- Siagian, 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiono, 2003, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali Perss, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto, 2007. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang*.
- Slamet, A.U, 2009 . *Analisis Pengaruh Faktor Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Fungsional wilayah VI di lingkungan Inspektorat Jendral Departemen Pekerjaan Umum*. Jurnal Manajemen Widya, NO. 280, Januari 2009
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Perss, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta. PT. Raja Grafinndo. Persada.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta. PT. Raja Grafinndo. Persada.