

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran dan gagasan baru yang inovatif serta peningkatan pelayanan yang memuaskan bagi sumber daya manusia (Widnyani, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien, Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam

mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi. Dengan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang (Sutrisno, 2011). Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi karyawan yang berprestasi kerja dalam bidangnya.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mrayyan dan Ibrahim, 2011). Menurut penelitian Ramadhany, dkk (2012), prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dapat dicapai oleh karyawan selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan, (Winarno, 2011).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu". Prestasi kerja ini

akan mencerminkan seberapa besar keberhasilan atau kegagalan dalam kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia. Apabila terdapat kegagalan dalam prestasi kerja karyawan, maka sebaiknya meninjau ulang kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan melaksanakan penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya tersebut, (Hasibuan (2010:94)),

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada setiap periode tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena merupakan aset penting bagi perusahaan, maka kinerja dari sumber daya manusia harus ditingkatkan agar dapat menyebabkan perusahaan tersebut berkembang. Kinerja merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai pencapaian tujuan organisasi.

Menurun dan meningkatnya prestasi kerja pada perusahaan dapat diukur dari tingkat penjualan perusahaan. Tolak ukur perusahaan ini untuk melihat prestasi kerja karyawan adalah dari jumlah volume penjualan. Maka dari itu prestasi sangat penting untuk diperhatikan, baik untuk perusahaan dan karyawan pada PT. Suryaprana Nutrisindo

Berikut ini disajikan fenomena volume persentase penjualan pada PT.Suryaprana Nutrisindo tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Volume Persentase Penjualan
PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar
Tahun 2019

No	Bulan	Target (Rp)	Vol. Penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	1,050,000,000	1,127,245,000	107%
2	Februari	1,050,000,000	904,250,000	86%
3	Maret	1,050,000,000	889,695,000	84%
4	April	1,050,000,000	945,455,000	90%
5	Mei	1,050,000,000	945,170,000	90%
6	Juni	1,050,000,000	925,305,000	88%
7	Juli	1,100,000,000	967,200,000	87%
8	Agustus	1,100,000,000	1,271,085,000	115%
9	September	1,100,000,000	1,037,730,000	94%
10	Oktober	1,100,000,000	1,017,885,000	92%
11	November	1,100,000,000	1,162,765,000	105%
12	Desember	1,100,000,000	1,080,260,000	98%
Total			12.156.736.012	95%

Sumber : PT. Suryaprana Nutrisindo

Berdasarkan dari Tabel 1.1 bisa dilihat volume penjualan tahun 2019 pada bulan Januari didapat hasil penjualan yaitu 107% dari target, kemudian pada bulan februari dan bulan Maret penjualan menurun, kemudian pada bulan April penjualan mengalami peningkatan sampai bulan Mei kemudian menurun lagi pada bulan Juni sampai Juli, pada bulan Agustus penjualan meningkat hingga 115% dari target. Penjualan mengalami penurunan lagi pada bulan September sampai Oktober dan meningkat pada bulan November,

kemudian menurun 98% pada bulan Desember 2019. Penjualan mengalami vlutuatif pada tahun 2019 sehingga mendapatkan hasil rata-rata persentase sebesar 95% yang artinya kurang mencapai target yang ditetapkan perusahaan, yaitu 100%. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus ditingkatkan agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Handoko (2012) pengertian Pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dalam hal ini, latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sementara itu, pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan, prestasi, administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora (2014)

mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu : menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas, dan mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima, dan membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan, dan memenuhi kebutuhankebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Berikut dilampirkan perolehan nilai *product knowledge* yang dilakukan penilaian selama 3 bulan sekali karyawan PT.Suryaprana Nutrisindo Denpasar sebanyak 43 karyawan.

Tabel 1.2
Perolehan Nilai *product knowledge* karyawan PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar

BULAN	NILAI 0-30	NILAI 31-50	NILAI 51-70	NILAI 71-100	JUMLAH
APRIL 2019	5	10	19	9	43
AGUSTUS 2019	8	15	19	1	43
DESEMBER 2019	4	13	23	3	43

Sumber; PT. suryaprana Nutrisindo Denpasar

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat hasil dari pengetahuan dan pemahaman tentang prodak (*product knowledge*) dari pada karyawan PT. Suryaprana Nutrisindo perolehan nilai *product knowledge* karyawan PT. Suryaprana Nutrisindo dengan jumlah karyawan sebanyak 43 orang sangat rendah dan belum memuaskan hasilnya, dilihat dari 3 bulan pertama dan selanjutnta yang semakin menurun, sementara itu penguasaan *product knowledge* sangat penting untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik. Pentingnya *product*

knowledge yang baik bagi karyawan menurut Getuseto (2010). Mengembangkan tingkat kepercayaan dan kemampuan dalam menjual selain itu *product knowledge* penting untuk membuat presentasi penjualan menjadi lebih baik. Maka dari itu kurangnya pengetahuan *product knowledge* akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anitha, dkk(2016), Mardianti (2017), Redianto (2016), Sudiro (2016), Mashar (2015) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan akan lebih berpengalaman dalam bekerja, dimana pengalaman juga sangat penting atau sangat dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2017). Perusahaan akan memperhatikan, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengalaman kerja, karena dari kedua aspek tersebut akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2010: 158), 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. Menurut Mangkuprawira (2010: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari

keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (2011: 523), berpendapat Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman, Mengingat sangat berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, berikut dapat diketahui pengalaman kerja karyawan dari masa kerja karyawan. Masa kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja di perusahaan dihitung dari awal kerja sampai sekarang.

Tabel 1.3
Lama Masa Kerja karyawan PT. Suryaprana Nutrisindo
Denpasar

NO	Lama waktu kerja	Jumlah karyawan	persentase (%)
1	0-3 Tahun	22	50
2	4-7 Tahun	15	40
3	8 > Tahun	6	10
Jumlah		43	100

Sumber; PT. suryaprana Nutrisindo Denpasar

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar, 50% dari 43 karyawan masa kerjanya 0-3 tahun, 40% dari 43 karyawan masa kerjanya 4-7 tahun, 10% dari 43 karyawan masa kerjanya adalah 8-10 tahun keatas. Dilihat dari hasil observasi yang sudah dilakukan dapat disimpulkan masa kerja karyawa PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar masih terlalu rendah sehingga nampak rata-rata masa kerja karyawan belum lama. Sedangkan masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dio dan Adnyani (2012), Rahmiati (2018), Rahmiati (2018), Adhiyaksa dkk (2016), Mardianti (2017), menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Suryaprana Nutrisindo Denpasar ?
- 2) Apakah ada pengaruh pada pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Suryaprana Nutrisindo Denpasar ?

1.3.Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suryaprana Nutrisindo Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi peneliti-peneliti selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada khususnya ilmu sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

1) Bagi Mahasiswa

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori pelatihan kerja, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi dan cara penerapan dilapangan.

2) Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kerja dan pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Keinginan untuk meraih prestasi mutlak dimiliki setiap orang, beragam cara yang ditempuh seseorang untuk menggapainya. Semakin tinggi prestasi yang diinginkan maka semakin keras pula usaha yang harus ia keluarkan. *McClelland* dalam hal ini mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak kedewasaan.

Pentingnya motivasi berprestasi akan menumbuhkan sikap yang positif bagi manusia. saking termotivasinya seseorang pada suatu prestasi, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan prestasinya. *McClelland* menjelaskan karakteristik seseorang dengan kebutuhan prestasi yang kuat sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tanggung jawab pribadi
2. Keinginan timbal balik yang cepat dan kongkret dengan mempertimbangkan hasil dari pekerjaan mereka
3. Melakukan pekerjaan dengan baik; penghargaan moneter dan materi lainnya berhubungan dengan prestasi
4. Kecenderungan untuk mengatur tujuan prestasi yang layak

5. Manusia dengan kebutuhan prestasi yang kuat akan menghasilkan tingkat pencapaian tujuan yang tinggi.
6. Suka mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah.
7. Menentukan target-target pencapaian masuk akal.
8. Mengambil resiko-resiko dengan penuh perhitungan
9. Berkemauan keras untuk memperoleh umpan balik atas kinerjanya.

McClelland (1961) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energy potensial tersebut menurut *McClelland* terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu, kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat nAch, kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat nPow, dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat nAff.

Penjelasan mengenai ketiga bentuk kebutuhan tersebut sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*)

Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Kebutuhan prestasi dirumuskan dan menetapkan bahwa pencapaian perilaku yang terkait adalah hasil dari konflik antara

harapan sukses dan takut gagal. Kecenderungan pendekatan dan penghindaran terdiri dari fungsi kebutuhan pencapaian, harapan dari keberhasilan dan kegagalan, dan nilai insentif dari keberhasilan dan kegagalan.

Menurut *McClelland*, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. *McClelland* menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Berdasarkan ketiga bentuk kebutuhan diatas, bentuk dorongan ini dapat dikategorikan sebagai *nAch* yaitu kebutuhan akan pencapaian atau prestasi.

McClelland dalam Siagian menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai dua indikator, yaitu:

- a) Kemampuan adalah kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang sudah menjadi bawaan sejak lahir atau dari latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan.
- b) Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (need of power)

Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. *McClelland* merinci bahwa seseorang yang memiliki

nPow tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial. Apabila dikaitkan dengan pendidikan, kebutuhan kekuasaan akan dapat membuat suasana belajar yang kompetitif. Kekuasaan adalah kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan individu tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat Kebutuhan Kekuasaan yang tinggi cenderung berperilaku lebih tegas.

McClelland dalam Siagian mengemukakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan mempunyai dua indikator penting, yaitu:

- a) Aktualisasi diri adalah tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan.
- b) Kekuasaan merupakan kemampuan seseorang dalam memperoleh sesuatu dengan cara yang dikehendakinya.

3. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

Kebutuhan ketiga yaitu nAff adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. Dalam konteks pendidikan, kebutuhan afiliasi ini akan terwujud dalam proses pembelajaran dimana adanya interaksi baik

guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa. Kebutuhan akan afiliasi ini akan meningkat ataupun menurun sesuai dengan situasi. Misalnya saja ketika ada pembelajaran kelompok, maka nAff akan meningkat. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan.

McClelland dalam Siagian menyatakan kebutuhan afiliasi mempunyai dua faktor, yaitu:

- a) Gairah kerja adalah perwujudan dari moral dan semangat kerja yang tinggi. Motivasi tersebut muncul jika seseorang tersebut mempunyai niat dan keinginan dalam mengerjakan tugasnya.
- b) Interaksi dengan orang lain adalah suatu komunikasi yang dilakukan dengan orang lain, pada dasarnya setiap individu tidak dapat hidup sendiri dan saling membutuhkan dengan individu yang lain.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja,

mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan, dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Selain itu menurut Armstrong (2010) manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren terhadap pengelolaan aset organisasi yang paling berharga - 23 orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuannya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan dengan membuat pekerjaan, kelompok kerja, melatih dan megembangkan para karyawan yang punya kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat meningkatkan kinerja, memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja, memberikan kompensasi, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dessler (2010), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok, Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini mewakili proses manajemen (management process). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

a) Perencanaan (Planning)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan.

b) Pengorganisasian (Organizing)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c) Pengarahan (Directing)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian ditetapkan, maka fungsi ini sebagai pelaksanaanya seperti menunjukkan dan memberitahu kesalahan karyawan, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

d) Pengendalian (Controlling)

Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah

berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (Procurement)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b) Pengembangan (Development)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, karena penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik 25 mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan sebaik mungkin, dan untuk pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi (Compensation)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap

para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d) Integration (Integration)

Yaitu usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan sekerja.

e) Pemeliharaan (Maintenance)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah ingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan

f) Pemutusan (Separation)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam lapisan masyarakat, setelah mengabdikan tenaganya di perusahaan, pemutusan kerja ini dilakukan dengan cara, antarlain, pensiun, meberhentikan sementara, pemberhentian dengan hormat, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena karyawan

lanjut usia atau sudah melampaui batas yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan tidak memerlukan karyawan tersebut, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan. Pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen personalia tersebut diarahkan pada optimalisasi dalam suatu organisasi sehingga menciptakan kondisi yang dapat mendorong setiap karyawan untuk memberikan sumbangan yang berguna bagi kemajuan organisasi.

2.1.3. Pelatihan kerja karyawan

1. Pengertian Pelatihan

Pendapat yang pertama yaitu dari Armstrong (2010), mengemukakan bahwa pelatihan adalah penggunaan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mempromosikan pembelajaran. Pendekatannya dapat diringkas dalam ungkapan 'pelatihan berbasis pelajar'. Ini melibatkan penggunaan proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Hal ini digambarkan sebagai salah satu dari beberapa tanggapan yang dapat dilakukan organisasi untuk mempromosikan pembelajaran.

Pendapat yang kedua yaitu Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:211), Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat

dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan untuk menerapkannya pada kegiatan sehari-hari mereka. Baru-baru ini telah diakui bahwa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, pelatihan harus melibatkan lebih dari sekedar pengembangan keterampilan dasar.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pengalaman belajar dengan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mencari perubahan yang relative permanen pada individu yang akan meningkatkan kemampuan untuk bekerja.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Amstrong (2010), beberapa tujuan pelatihan yaitu :

- a) Membantu memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan karyawan dengan cepat dan ekonomis.
- b) Membantu mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan-jabatan yang sekarang dapat lebih ditingkatkan.
- c) Mempersiapkan karyawan agar mampu menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan terdapat beberapa ragam, namun demikian tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level posisi jabatan dan

pekerjaan karyawan, semuanya tergantung situasi perusahaan dan kondisi lapangan. Perusahaan harus cermat memilih metode mana yang akan digunakan supaya tidak rugi waktu, tenaga dan biaya. Peserta pelatihan mampu menguasai ilmu pengetahuan dengan baik, keterampilannya meningkat, dan mereka mampu berperilaku tertentu seperti yang diharapkan, maka dalam proses pembelajaran harus digunakan metode pelatihan yang tepat. Menurut Bangun (2012:210) Terdapat dua metode pelatihan, yaitu On the job training dan Off the job training.

- a) (*On the Job Training*) merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan di tempat kerja. Pada pelatihan kerja ini menempatkan karyawan dalam situasi kerja yang sebenarnya dan membuat mereka tampak cepat produktif. Metode ini dilakukan dengan cara belajar sambil mempraktekkannya. Untuk pekerjaan yang sulit dapat disimulasikan atau dapat dipelajari dengan cepat dengan cara menonton dan mempraktekkan langsung pelatihan kerja. Pada saat melakukan pelatihan sering terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat menyebabkan kerusakan. Namun, hal ini dapat diminimalisir dengan cara fasilitas pelatihan dan personel dibatasi atau mahal, dan di mana diinginkan bagi pekerja untuk mempelajari pekerjaan dalam kondisi kerja normal, manfaat dari pelatihan kerja sering mengimbangi kekurangan. Terdapat dua jenis pelatihan kerja *on the job training*: program magang dan pelatihan intruksi kerja. Program magang

menempatkan peserta pelatihan di bawah bimbingan seorang pekerja utama. Argumen untuk program pemagangan adalah bahwa pengetahuan dan keterampilan kerja yang diperlukan sangat kompleks sehingga untuk menyingkirkan apa pun yang kurang dari suatu periode waktu di mana peserta pelatihan mengartikan seorang guru yang terampil.

Sedangkan pendekatan sistematis terhadap pelatihan kerja dikembangkan untuk mempersiapkan supervisor untuk melatih karyawan. Pendekatan ini disebut pelatihan instruksi kerja. Pelatihan instruksi kerja terbukti sangat efektif dan menjadi sangat populer. Pelatihan instruksi kerja terdiri dari empat langkah dasar:

- 1) Mempersiapkan peserta pelatihan dengan memberi tahu mereka tentang pekerjaan dan mengatasi ketidakpastian mereka.
- 2) Menyajikan instruksi, memberikan informasi penting dengan cara yang jelas.
- 3) Meminta para peserta untuk mencoba pekerjaan untuk menunjukkan pemahaman mereka.
- 4) Menempatkan pekerja ke dalam pekerjaan, dengan sendirinya, dengan narasumber yang ditunjuk untuk dihubungi jika mereka memerlukan bantuan.

Pelatihan di luar pekerjaan (*Off the Job Training*) mencakup sejumlah teknik perkuliahan, film, demonstrasi, studi kasus dan latihan simulasi lainnya, dan instruksi

terprogram. Fasilitas yang dibutuhkan untuk masing-masing teknik ini bervariasi dari kelas kecil dan darurat ke pusat pengembangan yang rumit dengan ruang kuliah yang besar, dilengkapi oleh ruang konferensi kecil dengan peralatan teknologi instruksional yang canggih. Karena semakin populernya organisasi yang berorientasi teknologi saat ini, bagaimanapun, instruksi yang diprogram lebih dekat.

b) Metode Pelatihan *Off-the-job*

- 1) Perkuliahan: Kuliah dirancang untuk berkomunikasi interpersonal, teknis, atau keterampilan pemecahan masalah.
- 2) Video dan Film: Menggunakan berbagai produksi media untuk mendemonstrasikan keahlian khusus yang tidak mudah disajikan dengan metode pelatihan lainnya.
- 3) Latihan Simulasi: Pelatihan yang terjadi dengan benar-benar melakukan pekerjaan. Ini mungkin termasuk analisis kasus, latihan pengalaman, bermain peran, atau pengambilan keputusan kelompok.
- 4) Pelatihan Berbasis Komputer: Mensimulasikan lingkungan kerja dengan memprogram komputer untuk meniru beberapa kenyataan dari pekerjaan.
- 5) Pelatihan Vestibule: Pelatihan peralatan aktual yang digunakan pada pekerjaan, tetapi dilakukan jauh dari pengaturan kerja yang sebenarnya - stasiun kerja simulasi.

- 6) Instruksi terprogram: Mengisikan materi pelatihan ke dalam urutan yang sangat teratur dan logis. Dapat menyertakan tutorial komputer, disk video interaktif, atau simulasi realitas virtual.

4. Indikator-indikator Pelatihan

- a) Jenis Pelatihan Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
- b) Materi Pelatihan Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
- c) Waktu pelatihan Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.1.4. Pengalaman kerja karyawan

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan (Ayuk, 2014:34)

Bangun,(2012,p.210), mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang

karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2) Faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

3) Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a) Gerakannya mantap dan lancer

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

- b) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

- c) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

- d) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- e) Bekerja dengan tenang

- f) Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

4) Indikator untuk pengukuran pengalaman kerja yaitu:

a) Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan 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

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Basari Indra (2012:7).

2.1.5. Prestasi Kerja Karyawan

1) Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:87), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Alwi (2010: 177) mendefinisikan bahwa : "Prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (performance management). Menurut Mangku negara (2010:67), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja atau sebuah pencapaian yang memuaskan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan atau dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2) Indikator-indikator Prestasi Kerja karyawan

Menurut Sutrisno (2010:84) menyatakan bahwa indikator - indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

- a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah di hasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Disiplin waktu . Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.6. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Prestasi Kerja

Menurut Mondy (2011;210), pelatihan dan pengembangan (*training and development*) jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan prestasi kerja karyawan, sedangkan menurut Dessler (2010;280), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru atau lama untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan kerja sangatlah penting bagi karyawan baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, dan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2. Hubungan Pengalaman Keraj Dengan Prestasi Kerja

Menurut handoko (2014;24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Nitisemito (2010:16), berpendapat, dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangatlah penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik . sedangkan pengalaman kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan , karena dengan mempunyai pengalaman kerja dan memiliki komitmen yang tinggi, sehingga mampu untuk berprestasi.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantuk untuk mendapatkan gambaran dalam kerangka berpikir, dan faktor – faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebgai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berpikir peneliti.

1. Penelitian ini dilakukan oleh Anitha, dkk pada tahun 2016 dengan judul “*A Study on The Impact of Training on Employee work Performance in Private Insurance Sector, Coimbatore District*”. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mempelajari dampak dari pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, yang kedua adalah untuk mempelajari faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan melalui pelatihan, dan yang terakhir adalah untuk mempelajari efek dari praktek-praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya pada kinerja karyawan. Variabel independennya adalah pelatihan karyawan serta variabel dependennya adalah prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis uji T-Test dan Chi Square. Sampel diambil dari 75 responden dari 10 perusahaan Swasta Hidup & sektor asuransi non-jiwa di kabupaten Coimbatore. Hasil dari data analisis ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan prestasi kerja karyawan. Efektivitas pelatihan harus ditingkatkan melalui penjadwalan berkala tepat dari pelatihan, pemilihan pelatih berkualitas, menerapkan metode pelatihan yang terbaik dll.

2. Dio Kristola & I Gusty Ayu Dewi Adnyani (2012), Pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampak terhadap pengembangan karir pegawai di Balai karantina Pertanian Kalas 1 Denpasar, mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai, Spencer dalam Sutrisno (2009), kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil

yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Adapun menurut Admosoeprapto (2002), Kompetensi adalah fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Jadi kompetensi atau kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.erusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas sebagai pegawai. Sullaidah (2013), pengaruh kompetensi, kepribadian dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT, Telkom Cabang Lhokseumawe, mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Rahmiati, Tahun 2018, dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar Prestasi kerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Prestasi kerja pegawai sangat membantu pihak instansi untuk mewujudkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Prestasi kerja pegawai yang baik merupakan harapan pihak instansi yang memperkerjakan pegawai tersebut. Jika prestasi kerja pegawai baik maka prestasi kerja instansi pun menjadi baik. Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Makassar, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Makassar, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar. dengan total populasi 103 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (double regression analysis), koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, 2) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan 3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Implikasi pada penelitian ini adalah kompetensi kerja dan pengalaman kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Yuli Mardianti, pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Sami surya perkasa sukoharjo, Tujuan

dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo secara parsial maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo, dengan sampel sebanyak 50 orang yang diambil dengan menggunakan sampling purposive. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20.00 dari uji t diperoleh variabel pendidikan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, variabel pelatihan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_2 diterima dan variabel pengalaman kerja signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil uji F diperoleh probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga pada penelitian ini variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo. Koefisien Determinasi R^2 diperoleh hasil sebesar 0,466 artinya variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 46,6%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model penelitian.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Adhiyaksa Utama, dkk pada tahun 2016 dengan judul pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan

kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi cv. megah sejahtera) penelitian ini bertujuan untuk: Mendeskripsikan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera. Menggunakan metode explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif, dan sampel sebanyak 82 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif: Nilai rata-rata variabel pengalaman kerja sebesar 3.97. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4.04. Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3.88. Nilai rata-rata variabel prestasi kerja sebesar 3.67. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda (1) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ($\text{Sig. } F = 0.000 < 0.05$) (2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan (koefisien beta 0.197 bertanda positif) (3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (koefisien beta 0.210 bertanda positif) (4) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (koefisien beta 0.448 bertanda positif).

6. Penelitian ini dilakukan oleh Rhessa Prasetya Redianto, Achmad Sudiro pada tahun 2016 dengan judul pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada pt. indoprima gemilang surabaya) Salah satu cara

yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Salah satu upaya pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Pelaksanaan pelatihan diadakan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kemajuan tenaga kerja, dimana karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Tujuan dan Sasaran Pelatihan, Para Pelatih, Materi Latihan, Metode Pelatihan, dan Peserta Pelatihan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indoprima Gemilang Surabaya serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Tujuan dan Sasaran Pelatihan, Para Pelatih, Materi Latihan, Metode Pelatihan, dan Peserta Pelatihan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya, yaitu sebanyak 1.549 orang karyawan. Jumlah sampel ditetapkan dengan rumus Slovin yaitu sebanyak 94 responden, dengan teknik pengambilan sampel secara *proposional simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda (Uji F, uji t), dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas). Hasil hipotesis I

menunjukkan apabila variabel Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X_1), Para Pelatih (X_2), Materi Latihan (X_3), Metode Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Indoprima Gemilang Surabaya dan hasil hipotesis II menunjukkan apabila variabel Tujuan dan Sasaran Pelatihan (X_1), Para Pelatih (X_2), Materi Latihan (X_3), Metode Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Indoprima Gemilang Surabaya.

7. Penelitian ini dilakukan oleh widyawati mashar pada tahun 2015 dengan judul pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai inspektorat kabupaten rokan hulu. Penelitian ini menggunakan pelatihan sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Indikator pelatihan pada penelitian ini adalah jenis pelatihan, materi pelatihan, waktu pelatihan. Indikator prestasi kerja yang digunakan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu, sampel yang digunakan adalah Pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu dimana jumlah sampel ditetapkan sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji t, analisis regresi linear sederhana dan Koefisien determinan (R^2). Data –data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 21 menghasilkan persamaan regresi $Y =$

$11,621 + 1,332X$. Hasil uji t diperoleh Thitung sebesar $15,354 > T_{tabel}$ sebesar 1,69. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja. Saran untuk Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu adalah perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk menunjang pengetahuan dan keterampilan yang baik terhadap tugas atau pekerjaan yang diemban oleh auditor, agar pelatihan tersebut benar-benar dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai (auditor) dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya.

