

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRAL CELLULAR GROUP
SIDOARJO**

SKRIPSI



Disusun oleh :

AHMAD FANI ROKISHOLAH

1812111040/FEB/MA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2022

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRAL CELLULAR GROUP
SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

AHMAD FANI ROKISHOLAH

1812111040/FEB/MA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AHMAD FANI ROKISHOLAH

NIM : 1812111040

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Sntral Cellular Group Sidoarjo

Adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 15 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



AHMAD FANI ROKISHOLAH

NIM 1812111040

SKRIPSI
**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRAL CELLULAR GROUP
SIDOARJO**

Yang disusun oleh:

AHMAD FANI ROKISHOLAH
1812111040/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I



H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

Tanggal : $\frac{03}{6}$ 22

Pembimbing II



Enny Istanti, SE., MM
NIDN. 0717097603

Tanggal : 3 Juni 2022

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M.

NIDN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRAL CELLULAR GROUP
SIDOARJO**

Yang disusun oleh:

AHMAD FANI ROKISHOLAH
1812111040/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Bhayangkara Surabaya Pada tanggal 29 Juni 2022

Pembimbing I



H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

Tim Penguji Ketua



Diana Rapisatri, SE., MM
NIDN. 0703128204

Anggota



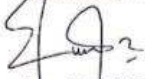
Dra. Ec. L. Tri Lestari, M.Si.
NIDN. 0710086701

Sekretaris



H. Sutopo, SE., MM
NIDN. 0729096503

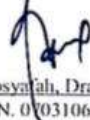
Pembimbing II



Erny Istanti, SE., MM
NIDN. 0717097603

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara



Dr. Hj. Siti Rosyidah, Dra. Ec., M.M.
NIDN. 070310640

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT karna atas limpahan berkah dan Hidayah-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo”**. Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Studi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Pada penyusunan Skripsi ini tidak hanya merupakan hasil kerja penulis sendiri, tetapi juga dibantu dengan Dosen bimbingan dan dorongan dari pihak-pihak yang telah membantu. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada orang-orang yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung kepada yang terhormat:

1. Bapak Brigjen Pol (Purn) Drs. Edi Prawoto, SH, M.Hum, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya
2. Ibu Dr. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Indah Noviandari SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

4. Bapak H.Sutopo, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang selalu memberikan banyak saran, bimbingan, pengarahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
5. Ibu Enny Istanti, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Dua yang selalu memberikan saran, bimbingan, pengarahan dan kasih sayang kepada anak didiknya dalam penyelesaian skripsi.
6. Terima Kasih kepada pemilik Sentral Cellular Group Sidoarjo yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan memberi kemudahan informasi pada saat melakukan penelitian ini.
7. Untuk Ayah saya selaku donatur utama saya yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa yang membantu mempermudah saya dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih telah memberikan segala yang terbaik untuk anakmu ini.
8. Untuk Mama selaku donator saya juga yang juga selalu memberikan semangat, dukungan serta doa agar skripsi ini berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan, terima kasih karena saya yakin disetiap doamu pasti selalu menginginkan yang terbaik untukku.
9. Untuk *team work* di usaha yang saya rintis hampir setahun belakangan ini PAPI *Food And Beverage*, terima kasih atas kontribusinya dan semoga berkembang dan semakin maju.
10. Kepada orang terkasih saya, terima kasih banyak atas dukungan dan semangatmu untukku dalam mengerjakan skripsi.

11. Untuk sahabat masa kecil saya yang sudah berteman kurang lebih 20 tahun Nola yang sudah sering kali bertukar pikiran dan menjadi teman jalan-jalan.
12. Untuk sahabat yang sudah saya anggap seperti saudara saya sendiri yakni Dhani, Irkham, Dan Rafi bayu yang telah berkontribusi banyak dalam perjalanan kuliah saya ini terutama waktu, tenaga dan pikiran kalian. Terima kasih kalian luar biasa.
13. Keluarga besar Squid Squad: Irkham, Savira dan Annisa terimakasih banyak telah menjadi partner yang baik dan saling mendukung dan tempat bertukar pikiran dalam menjalani kuliah ini. Terima kasih atas segala canda tawa dan telah menjadi *support system* selama ini.
14. Kepada sahabat dekat saya dari SMP: Rafi, Rama, Savira Dan terutama Dhani yang sering sekali saya repotkan. Intinya terima kasih semuanya untuk segala bentuk *supportnya* dan tempat bertukar pikiran sejauh ini.
15. Kepada sahabat dekat saya Rafi bayu terima kasih sudah bersahabat sejauh ini dan membawa saya masuk kedalam *circle* yang positif yakni Comingsoon yang beranggotakan Galang, Alif, dan Wira, semoga pertemanan kita ini tidak melulu soal jalan-jalan tapi bisnis bersama dikemudian hari.
16. Terima kasih kepada sahabat saya Anggo, Fajar dan Fatan yang telah menjadi tempat tempat bertukar ilmu, argument dan sarana promosi saya.
17. Terima Kasih kepada sahabat saya kiky dan Martak yang sudah menjadi tempat sharing drama kehidupan dan banyak hal lainnya.

18. Teman-teman dan rekan-rekan Manajemen Angkatan 2018 terkhusus: MJ, Arya, Ardi, Alvian, Aulia, Eko, Heizel, Siska, Fitri, Umami, Yunda, Aini, Yohanna yang selalu memberi masukan dan selalu menjadi support system yang baik.
19. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner, sehingga dapat membantu saya dalam penelitian ini.
20. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sepenuhnya sempurna karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun bagi kesempurnaan skripsi ini senantiasa penulis nantikan. Akhir kata harapan penulis semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan pikiran yang berharga bagi yang berkepentingan.

Surabaya, 29 Juni 2022

Ahmad Fani Rokisholah

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRAL CELLULAR GROUP SIDOARJO

Oleh:

AHMAD FANI ROKISHOLAH

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Surabaya**

Pada era globalisasi berperan mengubah tatanan hidup manusia. Terutama dalam hal teknologi dan telekomunikasi yang berperan aktif dalam kehidupan atau dalam beraktivitas. Pada masa pandemic covid-19 yang menjadi masalah ekonomi dunia dan menimbulkan aturan yang melarang dan membatasi pertemuan antara satu dengan yang lainnya, sehingga beradaptasi dengan digital adalah solusi terbaik, dengan adanya hal tersebut para pelaku penyedia produk telekomunikasi dan jaringan memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mencapai target perusahaan sehingga mampu memenuhi permintaan pasar yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sentral Sellular Group Sidoarjo sebanyak 64 Karyawan. Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin menghasilkan 55 karyawan sebagai responden pada penelitian ini. Dan pengukuran variabel menggunakan jenis data skala likert dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian secara Simultan (Uji F) Diketahui bahwa Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada pengujian secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu Sentral Cellular Group Sidoarjo harus memperhatikan Pelatihan Kerja supaya meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK EXPERIENCE, WORK TRAINING AND SALARY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF SENTRAL CELLULAR GROUP SIDOARJO

By:

AHMAD FANI ROKISHOLAH

***Management Study Program, Faculty of Economic and Business, Bhayangkara
University, Surabaya***

In the era of globalization, it plays a role in changing the order of human life. Especially in terms of technology and telecommunications that play an active role in life or in activities. During the COVID-19 pandemic, which became a world economic problem and created rules that prohibit and limit meetings with one another, so adapting to digital is the best solution, with this being the case, telecommunication and network product providers need quality employee performance to achieve the company's target so as to be able to meet the existing market demand.

The population in this study were employees of the Central Cellular Group Sidoarjo as many as 64 employees. Sampling using the Slovin formula resulted in 55 employees as respondents in this study. And the measurement of variables using the Likert scale data type by distributing questionnaires.

The results showed that in the Simultaneous Test (Test F) it is known that Work Experience (X1), Job Training (X2) and Salary (X3) together have a significant influence on Employee Performance (Y). In the partial test (t test) it is known that Work Experience (X1), Job Training (X2) and Salary (X3) individually have a significant effect on Employee Performance (Y). Therefore, Central Cellular Group Sidoarjo must pay attention to Job Training in order to improve employee performance

Keywords: Work Experience, Job Training, Salary, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Landasan Teori	21
2.2.1 Pengertian Manajemen	21
2.2.1.1 Prinsip Dan Fungsi Manajemen	21
2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	29
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.2.5 Pengalaman Kerja	32
2.2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja	32
2.2.5.2 Manfaat Pengalaman Kerja	33
2.2.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	33
2.2.5.4 Indikator Pengalaman Kerja	34
2.2.6 Pelatihan Kerja	35
2.2.6.1 Pengertian Pelatihan Kerja	35

2.2.6.2	Manfaat Dan Tujuan Pelatihan Kerja.....	37
2.2.6.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	38
2.2.6.4	Indikator Pelatihan Kerja	38
2.2.7	Gaji.....	40
2.2.7.1	Pengertian Gaji.....	40
2.2.7.2	Peran Dan Tujuan Gaji.....	40
2.2.7.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaji	42
2.2.7.4	Indikator Gaji	45
2.2.8	Kinerja Karyawan	46
2.2.8.1	Pengertian Kinerja Karyawan	46
2.2.8.2	Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan	47
2.2.8.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	48
2.2.8.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	49
2.2.9	Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.2.9	Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.2.9	Hubungan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.3	Kerangka Konseptual.....	52
2.4	Hipotesis	53
BAB III	METODE PENELITIAN.....	54
3.1	Kerangka Proses Berfikir.....	54
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	57
3.2.1	Definisi Operasional	57
3.2.2	Pengukuran Variabel.....	61
3.2.3	Desain Instrumen Penelitian	62
3.3	Teknik Pengumpulan Populasi, Besar Sampel Dan Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.3.1	Populasi.....	63
3.3.2	Sampel.....	64
3.3.3	Teknik Pengambilan Data.....	65
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian	66
3.5	Prosedur Pengumpulan Data.....	66

3.5.1 Jenis Data.....	67
3.5.2 Pengumpulan Data.....	67
3.6 Pengujian Data.....	68
3.6.1 Uji Validitas.....	68
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	69
3.7 Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis.....	69
3.7.1 Teknik Analisis Data.....	69
3.7.2 Uji Hipotesis.....	70
3.7.2.1 Uji Hipotesis Pertama.....	70
3.7.2.2 Uji Hipotesis Kedua.....	72
3.7.2.3 Menentukan Pengukuran Dominan.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	74
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	74
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	75
4.1.3 Struktur Organisasi.....	76
4.2 Data dan Deskripsi hasil Penelitian.....	78
4.2.1 karakteristik Karyawan.....	78
4.2.1.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2.1.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	79
4.2.1.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	80
4.2.2 Deskripsi hasil angket Penelitian.....	81
4.2.2.1 Deskripsi tanggapan karyawan terhadap Pengalaman Kerja (X1).....	81
4.2.2.2 Deskripsi tanggapan karyawan terhadap Pelatihan Kerja (X2).....	82
4.2.2.3 Deskripsi tanggapan karyawan terhadap Gaji (X3).....	84
4.2.2.4 Deskripsi tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y).....	85
4.3 Analisa hasil dan Pengujian Hipotesis.....	86
4.3.1 Uji Validitas.....	86
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	87

4.3.3 Analisis Regresi Linier berganda	87
4.3.4 Koefisien Determinasi berganda	89
4.3.5 Pengujian Hipotesis	90
4.3.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F).....	90
4.3.5.2 Pengujian Hipotesis kedua (Uji t)	92
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Gaji (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	95
4.4.3 Pengaruh Pelatihann Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
4.4.4 Pengaruh Gaji (X3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	98
4.4.5 Penentuan Variabel yang berpengaruh Dominan	99
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Simpulan	100
5.1 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	20
Tabel 3.1 Skala Likert.....	62
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3 Karakteristik karyawan berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4.4 Tanggapan Karyawan Terhadap Pengalaman Kerja	82
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Kerja	83
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Terhadap Gaji	84
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Instrumen	86
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Reliabilitas	87
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	88
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Berganda	90
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sentral Cellular Group Sidoarjo	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban Karyawan	105
Lampiran 3 : Uji Validitas	106
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas	109
Lampiran 5 : Regresi Linear Berganda	110
Lampiran 6 : Tabel r	111
Lampiran 7 : Tabel f	113
Lampiran 8 : Tabel t	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Sebuah lingkup organisasi kerja khususnya di Era Globalisasi, Sumber daya manusia menjadi peran penting sebagai *support system* dan sebagai faktor penentu keberhasilan suatu Kegiatan pada masa Era Globalisasi. Melihat keadaan sumber daya manusia saat ini dirasa mampu beradaptasi dengan adanya Era Globalisasi yang ditandai dengan adanya sebuah pelatihan-pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta ditandai dengan adanya sumber daya manusia yang mulai melakukan Digitalisasi suatu hal yang berkaitan dengan keberlangsungan hidup suatu sumber daya manusia. Dalam menjalankan perannya, sebagai sumber daya manusia harus dan menjadi untuk memiliki berbagai keunggulan ataupun kualitas sehingga dapat dikategorikan sebagai sumber daya manusia yang unggul, terampil, serta mampu menyesuaikan dengan keadaan atau segmentasi yang sedang dijalankan. Sehingga dengan adanya era digitalisasi saat ini sumber daya manusia mampu mempertahankan statusnya yakni sebagai sumber daya paling penting dalam suatu kegiatan. Di era digitalisasi ini sumberdaya manusia memiliki kebutuhan lain yang belum ada sebelumnya, dengan demikian maka sumber daya manusia juga harus berubah untuk menjadi lebih maju lagi sehingga dapat memenuhi kebutuhan baru tersebut. sehingga menjadikan Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di keadaan pasar bebas saat ini.

Era Globalisasi yang sangat terasa dan ditambah dengan adanya penyesuaian dengan kehidupan saat ini menjadikan kualitas sumberdaya manusia berada dalam kondisi yang perkembangannya semakin terhambat dengan keadaan saat ini, namun berbeda dengan keadaan sumber daya manusia yang unggul dan mampu menyesuaikan dengan adanya digitalisasi saat ini. Sumber daya manusia dapat menjangkau dan mengakses segala sesuatu dengan mudah tanpa adanya jarak dan waktu. Selain itu sumber daya manusia yang mampu untuk cepat beradaptasi dengan pembaharuan tidak akan berpengaruh atau terancam dengan adanya pasar bebas telah berlangsung, yakni Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Berlangsungnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menjadikan sumber daya manusia semakin bersaing ketat terutama persaingan di dunia kerja. Karena pada saat Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) berlangsung akan dibuka secara bebas untuk sumber daya manusia yang berasal dari negara-negara anggota ASEAN, negara Indonesia adalah negara dengan populasi penduduk yang terbanyak di dunia setelah cina dan amerika, tentunya hal tersebut akan menjadikan suatu kelangkaan pada lapangan pekerjaan yang tersedia. Dan apabila sumber daya manusia tidak mampu beradaptasi dengan cepat maka akan terjadi sebuah kesulitan dalam beberapa aspek salah satunya adalah pekerjaan. Sehingga kita dituntut untuk menjadi Sumber daya manusia yang unggul dan mampu beradaptasi dengan keadaan dengan cepat.

Menurut Ansory, (2018:57) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia dituntut untuk produktif dalam segala hal. Terutama dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, tanpa mempunyai keahlian maupun kualitas diri maka setiap sumber daya manusia akan tertinggal dan bahkan bisa ditinggalkan oleh arus globalisasi yang sangat cepat berubah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam sebuah organisasi terutama dalam sebuah lingkup dunia kerja. yakni sebagai pemegang kendali suatu proses tertentu dari mulai proses input hingga proses output. dalam kegiatan organisasi perusahaan, Manusia sebagai pemegang kendali dalam menjalankan suatu kegiatan kerja dalam suatu perusahaan tertentu. Dalam menjalankan suatu kegiatan kerja di perusahaan terdapat Adanya suatu kemungkinan kelancaran ataupun hambatan dalam suatu kegiatan kerja. Namun hal tersebut dapat diminimalisir dengan adanya Standar Operasional Perusahaan yang berisi aturan atau tahapan yang ada dalam proses menjalankan Kegiatan Kerja suatu perusahaan tertentu.

Dewi & Harjoyo, (2019:3) Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya.

Manajemen sumber daya manusia di Indonesia dirasa masih kurang maksimal jika ditinjau dari banyaknya petinggi perusahaan atau lembaga tertentu yang masih melakukan nepotisme. Terlebih pada saat ini sumber daya manusia banyak mengalami masalah terlebih di sektor kerja. dan banyak sumber daya manusia yang mengalami kehilangan pekerjaan. Namun telah mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Dari situ pemerintah mengatur sumber daya manusia untuk lebih produktif dengan program yang diadakan oleh pemerintah. Sehingga mampu mengembalikan kondisi sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.

Menurut Hasibuan, (2019:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dengan dibentuknya MEA akan menjadi sebuah kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk mengembangkan pasar dalam negeri, meningkatkan ekspor, dan menjalin kerja sama antar negara anggota ASEAN. Akan tetapi hadirnya MEA juga menjadi tantangan besar bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, karena tidak menutup

kemungkinan banyak tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Saat ini banyak usaha atau perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan baik seiring berlangsungnya Era Globalisasi yang ditandai dengan adanya Digitalisasi. Salah satunya adalah tempat usaha yang bergerak di bidang produk telekomunikasi dan jaringan. Hal ini juga sangat didominasi oleh Proses Kegiatan Belajar Menajar di lembaga pendidikan. Dalam pelaksanaan Pendidikan dalam jaringan (Daring). Sebagai usaha yang bergerak dibidang telekomunikasi dan jaringan sangatlah diuntungkan karna adanya kenaikan komsumsi Produk telekomunikasi dan jaringan sebagai pendukung sarana pelaksanaan kegiatan pendidikan. Seperti yang dialami oleh Sentral Cellular Group yang menjual produk dalam kategori produk telekomunikasi dan jaringan yang sangat dibutuhkan saat ini khususnya dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Dalam menjalankan suatu usaha, sentral sellular group tentunya memiliki target dan tujuan usaha yang ingin dicapai. Hal tersebut menjadikan suatu pecutan semangat bagi pemilik sentral sellular group serta untuk mewujudkan hal tersebut maka pemilik sentral sellular group harus mampu menjadikan karyawannya sebagai sumber daya manusia yang unggul dan memiliki *skill* yang cukup agar mampu

menjalankan suatu kewajibannya sebagai karyawan. Dan apabila Suatu usaha memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan mampu mewujudkan tujuan bersama terlebih tujuan suatu usaha tersebut.

Menurut Rulianti, (2019:133) “Pengalaman kerja ialah pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan. Faktor yang bisa mempengaruhi pengalaman kerja tersebut ialah sebagai berikut: keramahan dalam menghadapi pimpinan dan kelengkapan pengalaman kerja.

Dalam Penelitian Rahmad, (2021) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai lebih besar dibandingkan $= 2,208 > 1,99962$, dengan sig. 0,031 lebih kecil dari 0,05.

Pada usaha produk telekomunikasi Sentral cellular group, pengalaman kerja juga menjadi suatu hal penting untuk menjadi bahan pertimbangan dalam proses recruitment karyawan.hal tersebut dirasa mengurangi resiko kerugian material ataupun non material dalam melaksanakan kegiatan kerja bagi karyawan. Selain itu, mampu mengurangi biaya pelatihan kerja yang biasa dijalani oleh karyawan baru. Menurut peneliti pengalaman kerja sangat menjadikan dasar terhadap kinerja

karyawan karena karyawan yang berpengalaman itu akan bekerja secara efektif dan efisien.

Pengalaman kerja dalam suatu pekerjaan apapun itu sudah pasti menjadi pertimbangan, karena dengan pengalaman kerja akan membantu kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan. (Kelejan; et al., 2018:1920). Dalam penelitian Silvia dan Feronika, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dengan hasil penelitian sebesar 3,84 yang berarti pengalaman kerja yang diberikan perusahaan karyawan dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja terutama tingkat pengetahuan karyawan mampu menjadikan Karyawan baru Di Sentral Cellular Group cepat beradaptasi karena adanya pengalaman kerja. Hal tersebut dirasa sangat berguna untuk beradaptasi dengan kegiatan pekerjaan ditempat yang baru. Menurut peneliti bahwasannya Pengalaman kerja berperan dan berpengaruh dalam adaptasi dengan kegiatan kerja yang baru dan tempat kerja yang baru juga. Selain pengalaman kerja juga pelatihan kerja sangat berperan penting dalam sebuah kegiatan kerja pada suatu perusahaan tertentu.

Menurut Octaviani, (2019:11) “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya.

Kegiatan pelatihan kerja merupakan salah satu rangkaian wajib bagi suatu perusahaan atau usaha tertentu yang dilakukan untuk membuat sumber daya manusia atau karyawan mampu memahami tentang suatu produk atau kegiatan kerja yang dijalaninya. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik dan sesuai standar suatu perusahaan atau usaha.

Dalam sebuah penelitian Rahmad, (2021) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan mendapatkan hasil bahwa Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai lebih kecil dibandingkan = 1,669.

Pada Sentral Cellular Group Pelatihan Kerja bersifat penting terutama jumlah peserta pelatihan mampu mempengaruhi karyawan dalam menangkap ilmu yang diberikan baik bagi karyawan baru dan karyawan sudah memiliki pengalaman di pekerjaan sebelumnya. Sehingga dengan adanya pelatihan kerja, karyawan

Sentral Cellular Group akan menjadi karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien setelah mengikuti pelatihan. Menurut peneliti bahwa pelatihan kerja merupakan suatu rangkaian proses kegiatan kerja yang bersifat wajib bagi karyawan pada saat berstatus karyawan di suatu perusahaan tertentu.

Menurut Ibrahim et al. (2017) Menyatakan bahwa program pelatihan kerja memiliki dampak positif yang signifikan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian Raymond Wungow & Adolfina (2018) mengenai hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Sedangkan Bili, Resmawan, & Kondorura (2018) mengenai hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Terdapat pengaruh pula di Sentral Cellular Group bahwa adanya Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan kerja karyawan mampu menjalankan kegiatan kerja dengan baik. Menurut peneliti Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja karyawan dapat beradaptasi dengan tugas baru yang belum dilakukan sebelumnya. Sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia diperusahaan sangat berpengaruh terhadap

keberhasilan perusahaan, karena produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung kepada kemauan para pekerja untuk menghasilkan sesuatu. Untuk itu pekerja harus dirangsang dan diarahkan oleh pemimpin sekaligus mengoreksi jika ada hal yang menyimpang dari tujuan perusahaan. Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dapat dirangsang dengan gaji, akan tetapi seorang karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi supaya sumber daya manusia dapat mempertahankan kehidupannya secara layak dan mampu memenuhi segala kebutuhan hingga keinginan.

Sumber daya manusia menjalankan rutinitas kerja atau usaha tidak lain adalah untuk memperoleh Gaji sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia. Dengan begitu sumber daya manusia mampu bertahan hidup dan agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan baik diperuntukkan dirinya sendiri maupun anggota keluarganya. Gaji yang diterima oleh sumber daya manusia merupakan suatu keharusan yang harus diberikan pihak perusahaan atas kegiatan kerja yang telah dilakukan. Jadi saling menguntungkan satu sama lain.

Menurut Sholeh, (2020). Gaji atau upah adalah timbal balik atas semua jasa yang diberikan secara layak kepada para pekerja atas kinerjanya membantu perusahaan untuk menuju tujuan organisasi. Dalam penelitian Ikhsan, (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Gaji Dan Iwe (*Islamic Work Ethic*) Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Wanabiprint *Digital Printing* Salatiga, Gaji mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,775 > 0,05$ dan t hitung $0,287 < 2,014$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji tidak berpengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena para karyawan merasa senang dan bangga bisa bekerja di Wanabiprint hal ini menjadi dasar utama para karyawan bersemangat untuk bekerja dan penghasilan yang diberikan tidaklah menjadi hal yang utama. Konteks ini dapat dilihat melalui kekuatan sistem kebersamaan dan kekeluargaan yang sangat erat sehingga para karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan semua kegiatannya.

Gaji berpengaruh pada kinerja karyawan Sentral Cellular Group karena dengan gaji karyawan mampu mencukupi kebutuhannya sehingga hal tersebut sebagai pemecut karyawan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Menurut peneliti gaji merupakan suatu imbal balik atas kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada Perusahaan atau sebuah usaha tertentu dan gaji yang diterima harus sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Haerani et al., (2020). Gaji bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri maka diperlukan sesuatu untuk memotivasi para karyawan, yaitu memperhatikan gaji karyawan. Apabila gaji karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka

Hal tersebut didukung oleh penelitian Astiningrum (2021) yang berjudul Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk dengan hasil uji t untuk variabel X1 (Gaji) diperoleh nilai t hitung = 4,298 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Gaji yang semakin baik, akan mempercepat kinerja pegawai.

Demikian pula gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sentral Cellular Grup. Gaji yang sesuai diberikan oleh Sentral Cellular group kepada Karyawan dan menjadikan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut peneliti gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan gaji yang layak akan menjadi semangat karyawan dalam bekerja. Dan dengan adanya gaji sehingga karyawan mampu mencukupi kebutuhannya.

Menurut Siagian, (2018:5) Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi atau prestasi kerja oleh seseorang. Kinerja karyawan yaitu perolehan yang didapat dalam mengerjakan pekerjaan yang digapai seorang karyawan ketika dia melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan.

Pada Bulan 26 februari 2022 pada saat peneliti mengajukan perizinan penelitian objek, Owner dari Sentral Cellular Group mengungkapkan bahwa terdapat kendala tentang kinerja karyawannya yang dirasa kurang memuaskan. dan berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan Sentral Cellular Group dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Sentral Cellular Group”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group ?
2. Apakah variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji secara parsial dan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group ?
3. Manakah di antara variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group ?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group ?
3. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan di antara variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group ?

1.4 Manfaat

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharap mampu menjadikan pengetahuan tambahan dalam mengelola sumber daya manusia melalui teori-teori Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji dalam hal meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas

Sebagai referensi untuk menambah wawasan mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya dalam menyusun skripsi, khususnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat kontribusi bagi perusahaan tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan penelitian ini akan digambarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang kerangka proses berpikir, desain operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, unit analisis teknik pengumpulan data serta teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan obyek penelitian, analisa hasil penelitian, dan pembahasan hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menyimpulkan hasil penelitian dan mengajukan saran hasil penelitian sebagai masukan untuk melakukan perbaikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada Bab ini Peneliti akan menguraikan tentang penelitian terdahulu terkait pembahasan hasil penelitian variabel yang sama pada penelitian ini. Yakni:

1. Rahmad Afrizal (2021) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dalam Penelitian Rahmad Afrizal (2021) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. Dalam Penelitiannya menunjukkan bahwa:

- a. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai lebih besar dibandingkan $= 2,208 > 1,99962$, dengan sig. $0,031$ lebih kecil dari $0,05$.
- b. Nilai F hitung sebesar $5,614$ sementara F tabel dengan $df1 = 3$ dan $df2 = 62$ adalah $2,75$. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel $5,614 > 2,75$ dan nilai Sig. $= 0,002 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan dari hasil uji F terdapat pengaruh secara simultan variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2. **Ardian Wahyunata (2021) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta** dalam penelitian Ardian wahyunata yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV. Deschino Sport)

- a. Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan CV. Deschino Sport. Dengan hitung $t > t$ tabel ($7,188 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas Pemecahan Masalah, t hitung $> t$ tabel ($6,256 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif
- b. F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 83,652 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kreativitas Pemecahan Masalah secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. **Suwandi Usman (2020) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara** Pada penelitian Suwandi Usman (2020) yang berjudul Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Menyatakan:

- a. Berdasarkan hasil analisis Uji t test terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.011 < 2.051$ berada didalam daerah penolakan H_a sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
 - b. Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Penempatan, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Amrih Yuwono (2021) Universitas Merdeka Ponorogo
- Dalam penelitian amrih yuwono (2021) yang berjudul Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun. Menyatakan bawa:
- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa apabila dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dan nilai signifikansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,034, maka variable gaji merupakan suatu variable yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
 - b. Berdasarkan hasil uji F sebagaimana dalam table 4.14 diatas bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($4,015 > 3,150$) dengan tingkat signifikan $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan faktor-faktor tentang gaji, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan Bank Jatim Cabang Madiun.

Tabel 2.1

Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Sekarang

Peneliti	Rahmad afrizal (2021)	Suwandi Usman (2020)	Amrih Yuwono (2021)	Ahmad Fani Rokisholah (2022)
Judul	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan	Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal	Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Central Cellular Group
Persamaan	(X2) Pelatihan Kerja (X3) Pengalaman Kerja (Y) Kinerja Karawan	(X3) Pelatihan Kerja	(X1) Gaji (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Pengalaman Kerja (X2) Pelatihan Kerja (X3) Gaji
Perbedaan	(X1) Tingkat Pendidikan	(X1) Penempatan (X2) Kompensasi (Y) Kinerja Pegawai	(X2) Fasilitas Kerja (X3) Fasilitas Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
Objek Penelitian	PT. PLN (Persero) Ulp Helvetia Medan	Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal	Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun.	Sentral Cellular Group

Sumber: Peneliti (2022)

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris, "*to manage*", yang artinya "*control*" atau mengontrol. Dalam bahasa Indonesia, dapat diartikan sebagai mengendalikan, mengelola, atau menangani.

Menurut Robbins & Coulter (2018) dalam bukunya yang berjudul *Management*, mendefinisikan manajemen adalah sebagai sebuah proses yang melibatkan pengkoordinasian dan pengawasan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi”.

2.2.1.1 Prinsip dan Fungsi Manajemen

1. Prinsip Manajemen

Prinsip dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Prinsip merupakan dasar, namun tidak bersifat mutlak karena prinsip bukanlah umum. Dalam hubungannya dengan manajemen prinsip-prinsip bersifat fleksibel dalam arti bahwa perlu di pertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Menurut Ansory, (2018:34) mengemukakan prinsip manajemen sebagai berikut:

- a. Pembagian Kerja (*Division work*)
- b. Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

- c. Disiplin (*Dicipline*)
- d. Kesatuan Perintah (*Unity Of Command*)
- e. Kesatuan Pengarahan (*Unity of Direction*)
- f. Mengutamakan Kepentingan Organisasi di Atas Kepentingan Sendiri
- g. Penggajian Pegawai
- h. Pemusatan (*Centralization*)
- i. Hierarki (Tingkatan)
- j. Keterlibatan (*Order*)
- k. Keadilan dan Kejujuran
- l. Stabilitas Kondisi Karyawan
- m. Prakarsa (*inisiative*)
- n. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Keterangan :

- a. Pembagian Kerja (*Division Work*)

Artinya pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place* yang akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efisiensi kerja.

- b. Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggung jawaban yang sesuai dengan wewenang. Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tetapi terletak pada puncak pemimpinnya karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak. Oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai

keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

c. Disiplin (*Dicipline*)

Disiplin merupakan perasan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin sangat berhubungan erat dengan wewenang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

d. Kesatuan Perintah (*Unity Of Command*)

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik. Karyawan harus tahu kepada siapa ia bertanggung jawab sesuai wewenang yang diperolehnya. Perintah yang datang dari manajer lain kepada seorang karyawan akan merusak jalannya wewenang dan tanggung jawab serta pembagian kerja.

e. Kesatuan Pengarahan (*Unity of Direction*)

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya. Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarahan tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan

pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahan.

f. Mengutamakan Kepentingan Organisasi di Atas Kepentingan Sendiri

Setiap karyawan harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Setiap karyawan dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil tidaknya kepentingan organisasi. Prinsip pengabdian kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi dapat terwujud, apabila setiap karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga memiliki disiplin yang tinggi.

g. Penggajian Pegawai

Gaji atau upah bagi karyawan merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan tidak kesempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan

akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin.

h. Pemusatan (*Centralization*)

Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir terletak ada orang yang memegang wewenang tertinggi atau manajer puncak. Pemusatan bukan berarti adanya kekuasaan untuk menggunakan wewenang, melainkan untuk menghindari kesimpangsiuran wewenang dan tanggung jawab. Pemusatan wewenang ini juga tidak menghilangkan asas pelimpahan wewenang (*delegation of authority*).

i. Hierarki (Tingkatan)

Pembagian kerja menimbulkan adanya atasan dan bawahan. Bila pembagian kerja ini mencakup area yang cukup luas akan menimbulkan hierarki. Hierarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada manajer puncak dan seterusnya berurutan ke bawah. dengan adanya hierarki ini, maka setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.

j. Keterlibatan (*Order*)

Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan kacau atau tegang. Ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu, ketertiban dan disiplin sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan.

k. Keadilan dan Kejujuran

Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keadilan dan kejujuran terkait dengan moral karyawan dan tidak dapat dipisahkan. Keadilan dan kejujuran harus ditegakkan mulai dari atasan karena atasan memiliki wewenang yang paling besar. Manajer yang adil dan jujur akan menggunakan wewenangnya dengan sebaik-baiknya untuk melakukan keadilan dan kejujuran pada bawahannya.

l. Stabilitas Kondisi Karyawan

Dalam setiap kegiatan kestabilan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar. Kestabilan karyawan terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya ketertiban dalam kegiatan. Manusia sebagai makhluk sosial yang berbudaya memiliki keinginan, perasaan dan pikiran. Apabila keinginannya tidak terpenuhi, perasaan tertekan dan pikiran yang kacau akan menimbulkan goncangan dalam bekerja.

m. Prakarsa (*Inisiative*)

Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jadi dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Prakarsa (inisiatif) mengandung arti menghargai orang lain,

karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan. Setiap penolakan terhadap prakarsa karyawan merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Oleh karena itu, seorang manajer yang bijak akan menerima dengan senang hati prakarsa-prakarsa yang dilahirkan karyawannya.

n. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Setiap karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. Semangat kesatuan akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap karyawan berarti bagi karyawan lain dan karyawan lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Manajer yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat kesatuan (*esprit de corp*), sedangkan manajer yang suka memaksa dengan cara-cara yang kasar akan melahirkan *friction de corp* (perpecahan dalam korp) dan membawa bencana.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Ansory, (2018:39) fungsi dari manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Menggerakkan (*Actuating*)
- d. Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*)
- e. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Keterangan :

a. Perencanaan (*Planning*)

Kegiatan seorang manajer adalah menyusun rencana. Menyusun rencana berarti memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Agar dapat membuat rencana secara teratur dan logis, sebelumnya harus ada keputusan terlebih dahulu sebagai petunjuk langkah-langkah selanjutnya. Perencanaan mencakup hal-hal pemilihan/penataan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyeksi, program, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan, sumber daya organisasi, dan lingkungan tempat organisasi berada. Pengorganisasian bertujuan membagi suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Selain dari itu, mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibagi-bagi tersebut.

c. Menggerakkan (*Actuating*)

Menggerakkan atau *Actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya adalah menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau

penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

d. Pengawasan/pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengendalian lebih fokus pada evaluasi dan penilaian atas kinerja yang selama ini telah dilakukan dan berjalan. Fungsi pengendalian akan melihat apakah terdapat suatu hambatan atau tidak dalam proses mencapai tujuan organisasi.

e. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Staffing merupakan penarikan, pelatihan, dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

2.2.2 Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Sutrisno, (2017) “Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.”

Selain Sutrisno terdapat juga ahli yang mendefinisikan sumber daya manusia. Yakni definisi sumber daya manusia menurut Bangun, (2017)

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (Tenaga Kerja) yang dimiliki oleh suatu perusahaan sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Definisi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan, (2019:10) ”Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Terdapat juga pendapat definisi Manajemen sumber daya manajemen Menurut Afandi (2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Ansory, (2018:39) fungsi dari manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Menggerakkan (*Actuating*)
- d. Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*)
- e. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Keterangan :

- a. Perencanaan (*Planning*)

Kegiatan seorang manajer adalah menyusun rencana. Menyusun rencana berarti memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Agar dapat membuat rencana secara teratur dan logis, sebelumnya harus ada keputusan terlebih dahulu sebagai petunjuk langkah-langkah selanjutnya. Perencanaan mencakup hal-hal pemilihan/penataan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyeksi, program, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan, sumber daya organisasi, dan lingkungan tempat organisasi berada. Pengorganisasian bertujuan membagi suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Selain dari itu, mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibagi-bagi tersebut.

c. Menggerakkan (*Actuating*)

Menggerakkan atau *Actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya adalah menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

d. Pengawasan/pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengendalian lebih fokus pada evaluasi dan penilaian atas kinerja yang selama ini telah dilakukan dan berjalan. Fungsi pengendalian akan melihat apakah terdapat suatu hambatan atau tidak dalam proses mencapai tujuan organisasi.

e. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Staffing merupakan penarikan, pelatihan, dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

2.2.5 Pengalaman Kerja

2.2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau sebuah usaha sangat berperan penting. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti tentang tugas-tugas dalam bekerja dan apa yang harus dilakukan pada saat terjadi suatu masalah. Selain itu, karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dan lebih mudah dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas di perusahaan baru yang dijalani.

Rolos et al. (2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Ratnasari (2019:294), Pengalaman Kerja yakni sistem terciptanya pemahaman maupun keahlian mengenai prosedur dari pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli tentang pengalaman kerja. Dapat digaris bawahi bahwasannya pengalaman kerja sangat berguna dan bermanfaat dan mempermudah karyawan dalam bekerja saat ini dan dikemudian hari.

2.2.5.2 Manfaat Pengalaman Kerja

Dalam dunia kerja, Pengalaman kerja sangat bermanfaat bagi karyawan yang sedang melakukan kegiatan kerja. Adapun manfaat pengalaman kerja tersebut yakni:

Menurut Pitriyani & Halim (2019) Manfaat pengalaman kerja diantaranya: Meningkatkan kecermatan individu dalam mengerjakan suatu Meningkatkan kualitas teknik dan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Heriyanto & Yulianti (2018) menjelaskan manfaat pengalaman kerja adalah untuk: Kepercayaan, kewibawaan, Mempermudah saat pelaksanaan pekerjaan, Memperoleh penghasilan

2.2.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hani T. Handoko (2018:20), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan pekerjaan, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari.
5. Kemampuan penilaian dan penganalisaan keterampilan dan kemampuan.
6. Teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan

Menurut Kelejan; et al., (2018:1920), beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan sebagai berikut:

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

Menurut Padang & Sihombing, (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan diantaranya:

1. Waktu, lamanya pengalaman kerja
2. Frekuensi
3. Jenis kerja, pekerjaan yang lama ditekuni
4. Penerapan, cara seseorang itu bekerja
5. Hasil, hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan

2.2.5.4 Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan sesuatu yang didapat oleh masing-masing karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan tentang *Knowledge, ability* dan *skill* mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan lebih maksimal.

Menurut Kelejan; et al., (2018:1920), ada beberapa hal untuk menentukan

berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

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

2.2.6 Pelatihan Kerja

2.2.6.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Setiap perusahaan atau sebuah usaha sering mengalami adanya permasalahan terkait sumber daya manusia atau kebutuhan tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan atau sebuah usaha dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, perusahaan perlu melakukan suatu upaya untuk mengatasi permasalahan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan atau suatu usaha yaitu dengan pelatihan. Melalui adanya program pelatihan yang diadakan oleh

perusahaan diharapkan dapat meningkatkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga, akan menjadikan kegiatan usaha yang efektif dan efisien

Menurut Supomo dan Nurhayati, (2018:62), Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan atau sebuah usaha, terdapat sebuah fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang. “Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru”.

Menurut Octaviani, (2019:11) “Pelatihan adalah bagian dari 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 pelatihan dari pada teori”, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya.

Dan terdapat sebuah pendapat tentang pengertian pelatihan kerja Menurut I Gede, (2020:152) Pelatihan adalah proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan masa yang akan datang untuk membantu pegawai mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Dari beberapa pendapat ahli tentang Pelatihan kerja. Dapat digaris bawahi bahwa pelatihan kerja

merupakan proses yang wajib dijalani oleh karyawan karena dengan demikian karyawan mampu menguasai materi maupun tugas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.2.6.2 Manfaat dan Tujuan

Melihat keadaan di lapangan pada faktanya, bahwa setiap pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pelatihan kerja lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang. Juga membantu para pegawai untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

Menurut I Gede (2020:152) Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara pencapaian sarana pelatihan

2. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan
3. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran

2.2.6.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Marjaya et al., (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program pelatihan yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembahasan materi
4. Fasilitas dalam pelatihan
5. Kemampuan instruktur pelatihan
6. Kemampuan para peserta pelatihan.

2.2.6.4 Indikator Pelatihan Kerja

Terdapat indikator pelatihan kerja Menurut Anggereni, (2018:15), indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi *Trainee* dan *trainer*
2. Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan
3. Ketepatan metode pelatihan
4. Proses dan pelaksanaan pelatihan
5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan
6. Kompensasi karyawan setelah pelatihan
7. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

1. Rekrutmen dan seleksi *Trainee* dan *trainer*, adanya ketepatan rekrutmen peserta dan instruktur pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan.

2. Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, adanya relevansi materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur dengan pekerjaan.
3. Ketepatan metode pelatihan, adanya ketepatan metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur dalam melakukan pelatihan.
4. Proses dan pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan proses pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan evaluasi pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan. Penempatan *trainee* pada pekerjaannya setelah pelatihan, adanya kesesuaian penempatan karyawan oleh pimpinan dengan pelatihan yang pernah diikuti.
6. Kompensasi karyawan setelah pelatihan, adanya ketersediaan kompensasi finansial dan non finansial yang disiapkan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
7. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, adanya kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja karyawan.

Indikator Pelatihan Kerja Menurut Mangkunegara, (2017), ada beberapa indikator seagai alat pengukur pelatihan diantaranya:

1. Instruktur/Pelatih
2. Peserta
3. Materi/Pembelajaran
4. Metode Tujuan.

2.2.7 Gaji

2.2.7.1 Pengertian Gaji

Menurut Hasibuan (2017:118) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah atau gaji dapat didefinisikan sebagai hak kepemilikan para buruh yang harus tersalurkan sebagaimana mestinya, yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai timbal balik perusahaan dalam memperkerjakan para buruh yang telah ditetapkan sebelumnya dan diberikan sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja serta sesuai dengan undang-undang (Warna, 2020).

Sedangkan definisi Menurut Sholeh, (2020). Gaji atau upah adalah timbal balik atas semua jasa yang diberikan secara layak kepada para pekerja atas kinerjanya membantu perusahaan untuk menuju tujuan organisasi.

Berdasarkan Pengertian Gaji menurut Beberapa ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa gaji merupakan imbal balik atas jerih paya atau kerja yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap Perusahaan atau sebuah usaha.

2.2.7.2 Peran Dan Tujuan Gaji

Menurut Poerwono (2017:124) Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja
2. Aspek penerima kerja

Keterangan :

1. Aspek pemberi kerja

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan

keberlangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi, maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang karyawan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi pegawai dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu untuk motivasi penting yang ikut mendorong pegawai untuk berprestasi. Sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan pegawai.

Selain Peran gaji, Gaji juga memiliki tujuan, terdapat teori tentang tujuan pemberian balas jasa Menurut ahli yakni Hasibuan (2021:121) sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama Dengan pemberian gaji
- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa
- c. Pengadaan efektif Jika program gaji ditetapkan cukup besar
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik
- h. Pengaruh pemerintah Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku

Keterangan:

- a. Ikatan kerja sama Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.7.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji

Permasalahan menetapkan Gaji dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar

sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerja selalu menjadi topik hangat dalam dunia usaha. Secara umum dikenal dua macam cara dalam menyesuaikan gaji yaitu kenaikan yang bersifat umum (*General Salary*) dan kenaikan yang bersifat perseorangan (*Individual Increase*). Gaji yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan itu sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena ketentuan pemerintah menurut mangkunegara, Desilia dan Harjoyo (2019:124) ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran antara perusahaan dan karyawan
3. Standar biaya hidup karyawan
4. Ukuran perbandingan gaji
5. Permintaan dan persediaan
6. kemampuan membayar

Keterangan :

1. Faktor pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan gaji karyawan.

2. Penawaran antara perusahaan dan karyawan.

Kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar biaya hidup karyawan.

Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan rasa aman karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan gaji.

Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.

6. kemampuan membayar

Dalam menentukan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.7.4 Indikator Gaji

Menurut Siagian (2018:262). Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Terdapat Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”.
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
6. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asunransi atau jaminan kesehatan.

2.2.8 Kinerja Karyawan

2.2.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut. .“Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifat berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat *consensus* dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah”. (Wibowo, 2017:12)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67)

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memperoleh suatu hasil kerja yang baik juga hal tersebut akan membuat kesesuaian dengan target dan harapan perusahaan atau usaha.

2.2.8.2 Manfaat Dan Tujuan

Dalam suatu kegiatan perusahaan atau kegiatan usaha terdapat sebuah manfaat dan tujuan. Baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan atau usaha itu sendiri. Manfaat Kinerja Karyawan menurut sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Keterangan :

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pemimpin maupun karyawan memperoleh umpan baik dan dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kerja, terdeteksinya karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melakukan penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penelitian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sangat bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan penurunan kinerja seorang pegawai atau karyawan. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan

2.2.8.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus diketahui dan dipahami oleh perusahaan. Sebab, hal tersebut berpengaruh terhadap performance karyawan. Sehingga, apabila perusahaan atau suatu usaha mengetahui dan memahaminya

maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan atau suatu usaha tersebut.

Menurut Mangkunegara, (2017:67). Adapun faktor –faktornya adalah:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis
- b. Faktor motivasi

Keterangan :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis

kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal”.

2.2.8.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat teori indikator, Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Edison, dkk (2018:193) antara lain sebagai berikut :

1. Targer
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

Keterangan :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas, Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan /atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target kualitas dan tempat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2.9 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja dalam suatu pekerjaan apapun itu sudah pasti menjadi pertimbangan, karena dengan pengalaman kerja akan membantu kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan. (Kelejan; et al., 2018:1920).

Dalam penelitian Silvia dan Feronika, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dengan hasil penelitian pengalaman kerja yang diberikan perusahaan karyawan dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan kinerja karyawan. Tanggapan responden berdasarkan variabel pengalaman kerja yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah Saya memiliki pengetahuan kerja karena lamanya masa kerja yang dimiliki.

2.2.10 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Octaviani, (2019:11) “Pelatihan adalah bagian dari 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 pelatihan dari pada teori”, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya.

Dalam sebuah penelitian Rahmad, (2021) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan mendapatkan hasil bahwa Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai lebih kecil dibandingkan $= 2,208 > 1,99962$, dengan sig. $0,031$ lebih kecil dari $0,05$.

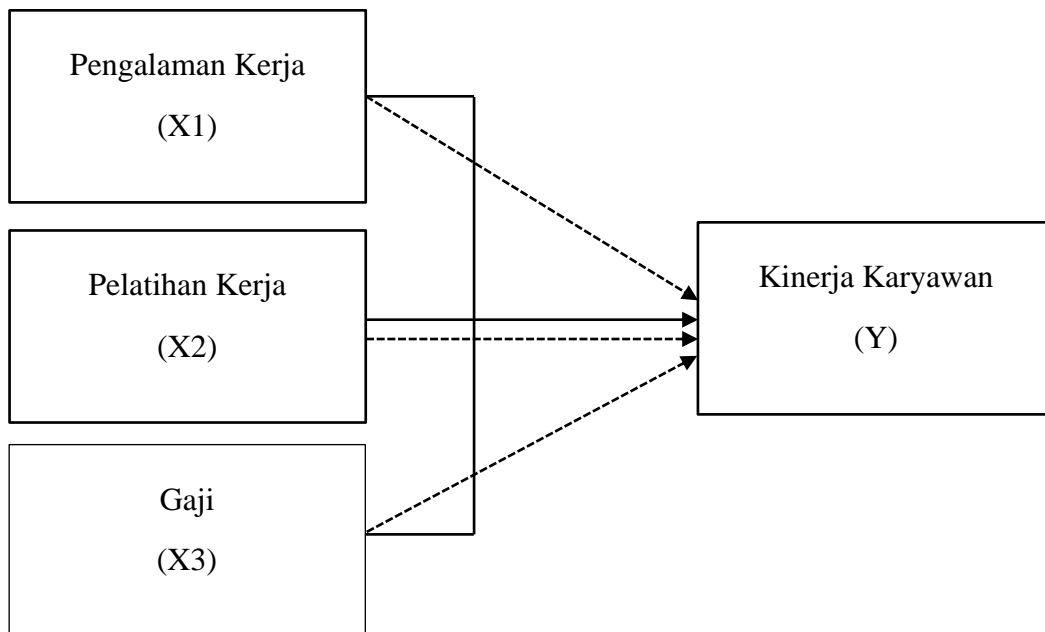
2.2.11 Hubungan Gaji Terhadap Kinerja

Haerani et al., (2020). Gaji bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri maka diperlukan sesuatu untuk memotivasi para karyawan, yaitu memperhatikan gaji karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astiningrum (2021) yang berjudul Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk dengan hasil Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Gaji memiliki pengaruh positif yang

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Gaji yang semakin baik, akan mempercepat kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

—————→ : Hubungan Simultan

- - - - -→ : Hubungan Parsial

Keterangan:

X1 : Pengalaman Kerja

X2 : Pelatihan Kerja

X3 : Gaji

Berdasarkan gambar di atas dijelaskan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan gaji (X3) secara langsung mempunyai pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Gaji (X3) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan. Apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Dari variabel-variabel ini peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo.

2.4 Hipotesis

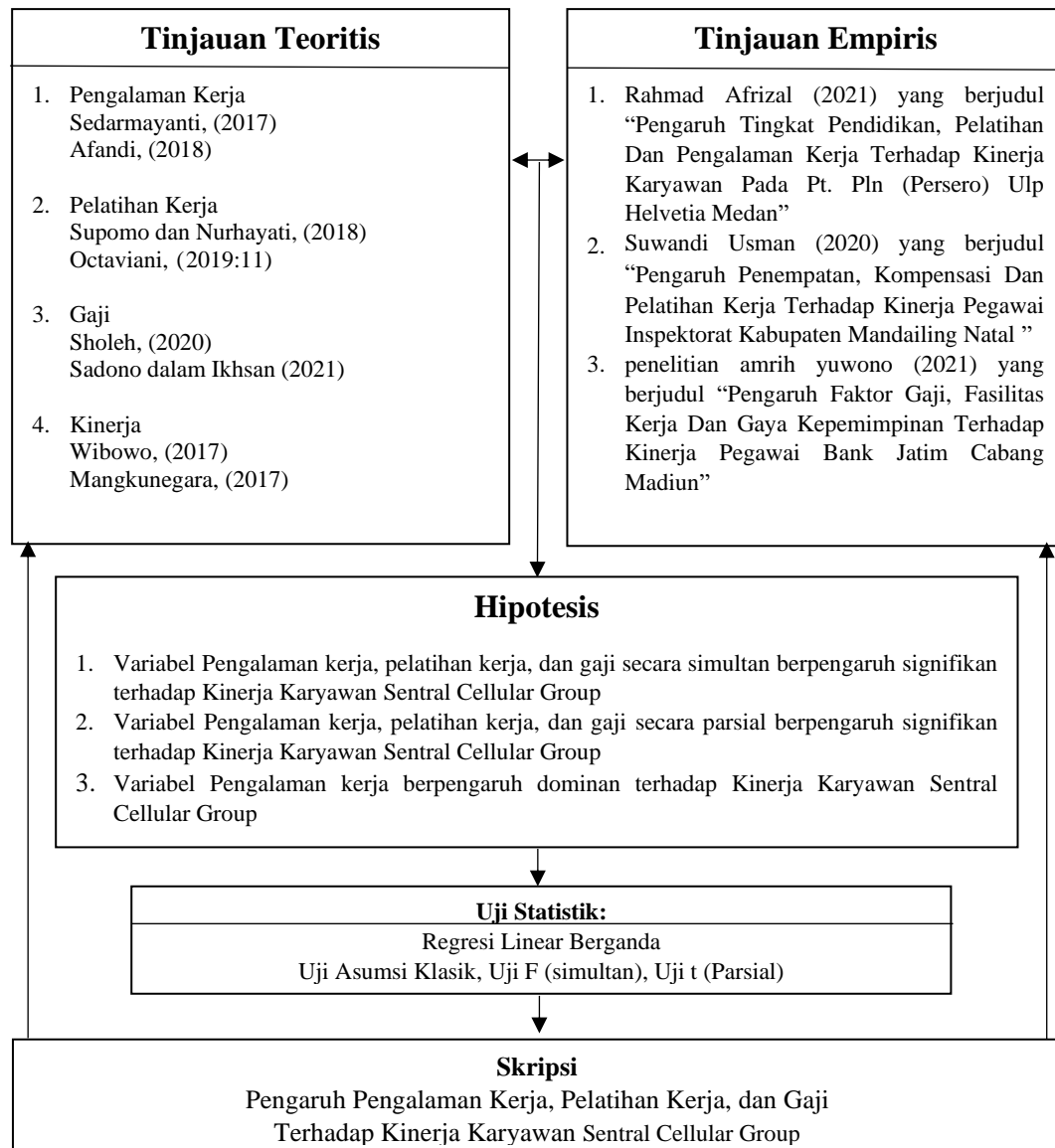
Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara dari suatu masalah dimana hal ini perlu dibuktikan akan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antara variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan permasalahan yang ditunjukkan, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan kerja, dan Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentral Cellular Group
2. Bahwa variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan kerja, dan Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentral Cellular Group
3. Bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Sentral Cellular Group

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir



Sumber: Peneliti (2022)

Gambar 3.1
Kerangka Konsep Berfikir

Penjelasan:

Dalam kerangka proses berpikir menjelaskan inti dari teori yang sudah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan studi serta tinjauan pustaka, oleh karena itu maka disusun terlebih dahulu kerangka proses berpikir yang didapatkan dari hasil studi teoritis dan hasil studi empiris. Studi teoritis didapatkan dari mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam studi, dan secara lengkap sudah dibahas pada bab tinjauan pustaka. Studi empiris didapatkan dari mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan dan saling berkaitan dengan penelitian permasalahan studi.

Pada penelitian ini tentu saja dibutuhkan penelitian terdahulu sebagai pembanding dan pembuktian, baik berupa artikel maupun jurnal yang saling berhubungan dengan permasalahan studi, pada Gambar 3.1 yang terdapat di studi empiris yang mengandung proses berpikir induktif yang artinya seorang peneliti akan menguraikan dan menjawab permasalahan serta akan mengambil kesimpulan berdasarkan hal-hal yang sifatnya khusus ke arah hal-hal yang sifatnya umum. Sehingga di dalam proses penelitian, peneliti tidak hanya berpikir secara deduktif dan induktif saja melainkan juga interaksi bolak balik (\leftrightarrow) dari proses berpikir deduktif (studi teoritis) dan proses berpikir secara induktif (studi empiris). Saat melakukan proses seperti ini ditemukan variabel yang baik dalam studi teoritis maupun studi empiris dengan hubungan kausalitasnya (\leftrightarrow), dengan atas dasar tersebut disusunlah hipotesis penelitian.

Kerangka proses berpikir ini untuk mendukung studi teoritik yang diperoleh dari berbagai sumber, dan studi empirik dari penelitian terdahulu yang menghasilkan hipotesis sebagai jawaban sementara dari masalah yang berupa pernyataan-pernyataan, hipotesis merupakan jawaban sementara dan harus diuji kebenarannya berdasarkan studi teoritik maupun studi empirik, hipotesis diuji statistik sehingga memberikan kontribusi dan menghasilkan teori baru yang menghubungkan antara skripsi ke studi teoritik maupun empirik.

Pengujian hipotesa dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistic yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberikan kontribusi yang luas pada teori manapun, dalam ilmu pengetahuan dan teori.

Berdasarkan Tinjauan Teoritis dan Tinjauan Empiris diperoleh hubungan antar variabel dan pengaruhnya. Di antara keduanya akan diperoleh hasil yang mendukung sehingga dapat disusunlah rumusan masalah yang kemudian diajukan sebagai hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara sebuah penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian statistic analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat SPSS, sehingga dapat diuji serta terbukti kebenarannya, yang kemudian hasil dari pengujian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk sebuah penelitian.

3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Di dalam sebuah penelitian selain mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan juga perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang akan diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang akan diidentifikasi, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang berhubungan untuk variabel tersebut. Berdasarkan judul skripsi, maka penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Pengalaman kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Gaji (X3), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2017:39), “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).” Variabel bebas dalam penelitian ini,yaitu:

1. Pengalaman Kerja (X1)

Rolos et al. (2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Definisi lain pengalaman kerja lainnya definisikan oleh Ratnasari (2019:294) “ Pengalaman Kerja yakni sistem terciptanya pemahaman maupun keahlian mengenai prosedur dari pekerjaan kerana keterlibatan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya”.

Menurut Situmeang, (2017) indikator dari pengalam kerja adalah:

1. Lama waktu atau masa kerja
 2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan
 3. Keterampilan yang dimiliki, penguasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan.
2. Pelatihan Kerja (X2)

Menurut Octaviani, (2019:11) “Pelatihan adalah bagian dari 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 pelatihan dari pada teori”,

Indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara, (2017), ada beberapa indikator seagai alat pengukur pelatihan diantaranya:

5. Instruktur/Pelatih
 6. Peserta
 7. Materi/Pembelajaran
 8. Metode Tujuan
3. Gaji

Meurut Hasibuan (2017:118) Gaji adalah balas jasa yag dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah atau gaji dapat didefinisikan sebagai hak kepemilikan para buruh yang harus tersalurkan sebagaimana mestinya, yang dinyatakan

dalam bentuk uang sebagai timbal balik perusahaan dalam memperkerjakan para buruh yang telah ditetapkan sebelumnya dan diberikan sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja serta sesuai dengan undang-undang (Warna, 2020).

Gaji atau upah adalah timbal balik atas semua jasa yang diberikan secara layak kepada para pekerja atas kinerjanya membantu perusahaan untuk menuju tujuan organisasi (Sholeh, 2020).

Menurut Siagian (2018). Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

7. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”.
8. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal
9. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
10. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.

11. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
12. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel *dependen* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2017:39), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

1. Kinerja Karyawan

Pengertian Menurut ahli Mangkunegara, (2017:67), Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat teori indikator, Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Edison,dkk (2018:193) antara lain sebagai berikut :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan /atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan

pelanggan.

4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target kualitas dan tempat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono, (2017) yang dimaksud pengukuran variabel yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pengukuran variabel ini digunakan sebagai alat pengumpulan data dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian yaitu beberapa daftar pertanyaan serta kuisisioner yang akan disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi.

Dalam pengukuran variabel peneliti menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk berskala ordinal yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*.

Menurut Sugiyono, (2017) yang dimaksud dengan skala likter adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam pengukuran jawaban responden pengisian kuisisioner yang akan diberikan kepada responden pada Sentral Cellular Group diukur dengan menggunakan skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Peneliti (2022)

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017:102) Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian yang akan diamati. Dengan kegiatan penelitian ini di dalam kuisisioner terdapat indikator-indikator yang akan dipergunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan. Desain instrumen kuisisioner digunakan untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator berupa item-item yang nantinya akan dipergunakan untuk kuisisioner. Instrumen kuisisioner tersebut dapat menggunakan skala likert pada lima alternatif jawaban yang dimulai dari skor (1-5). Lebih jelasnya desain instrumen sebai berikut:

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Pengalaman Kerja (X1)	1. Lama waktu/masa kerja	lama waktu bekerja dapat menentukan kualitas kerja karyawan
	2. Tingkat pengetahuan	adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah dalam bekerja
	3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan	karyawan yang menguasai pekerjaan dan peralatan mampu bekerja secara efektif
Pelatihan Kerja (X2)	1. Instruktur/Pelatih	Pelatih yang dapat menyampaikan dengan baik akan memudahkan karyawan untuk memahami
	2. Peserta	dalam pelatihan biasanya terdapat minimal peserta untuk menekan biaya pelatihan
	3. materi/pembelajaran	materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami akan mempercepat pemahaman
	4. metode tujuan	tujuan peserta pelatihan dan perusahaan biasanya bekerja sesuai target
Gaji (X3)	1. Kelayakan	gaji yang layak biasanya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal
	2. Motivasi Kerja	karyawan akan memiliki motivasi terhadap gaji sehingga akan bekerja secara disiplin
	3. Kepuasan Kerja	ketika antara gaji dan kinerja sesuai maka akan muncul kepuasan saat karyawan menerima gaji
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	kualitas kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga
	2. Kuantitas	target perusahaan memang penting namun harus disesuaikan juga dengan karyawan yang dimilikinya
	3. Waktu	waktu harus diperhatikan karena jika target tinggi namun waktunya pendek maka akan menghasilkan sesuatu yang kurang maksimal
	4. Penekanan biaya	biaya boleh ditekan namun juga harus disesuaikan dengan kebutuhan operasional
	5. Pengawasan	pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena minim celah mengobrol, makan dll
	6. Hubungan antar karyawan	hubungan karyawan harus baik karena jika terjadi sesuatu maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja

Sumber: Peneliti (2022)

3.3 Teknik Pengumpulan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada

penelitian ini Sentral Sellular Group Sidoarjo Bulan Maret 2022 yang jumlah karyawan sebanyak 64 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut: “Dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Kemudian besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih *representative*. Artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Untuk menghitung jumlah sample dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut : $n = \frac{N}{1 + N e^2}$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Ketidakteelitian karena pengambilan sampel yang ditoleransi dalam penelitian ini didapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{N}{1+64(0,05)^2} \\
 &= \frac{64}{1+64(0,0025)} \\
 &= \frac{64}{1+(0,16)} \\
 &= \frac{64}{1,16} \\
 &= 55
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan 55 orang responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* dimana teknik menggunakan prinsip acak tanpa memperhatikan strata atau kedudukan yang ada pada populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik *Quota Sampling*, teknik ini mengambil jumlah sebanyak jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti calon respondennya yaitu karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo yang menjadi sampel dalam penelitian.

Menurut Sugiyono, (2017:85) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi Objek Penelitian adalah Sentral Cellular Group Sidoarjo sepanjang yang beralamatkan di Jl. Raya Wonocolo No.20 Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257.

b. Waktu Penelitian

Waktu pengerjaan adalah selama 1 (satu) tahun. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan maret 2023 hingga data yang diperlukan sudah lengkap dan untuk melakukan survey lapangan dan pengumpulan data.

3.5 Prosedur Pengambilan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan datayang diperoleh peneliti melalui observasi atau pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian baik itu melalui observasi, kuisisioner, maupun wawancara langsung kepada responden sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

a. Data Primer

Data primer atau sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono, (2017:137). Data ini diperoleh secara langsung dari karyawan Sentral Cellular Group melalui kuisisioner yang telah dibagikan.

b. Data Sekunder

Sugiyono, (2017:137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan peneliti ini didapatkan dari website yang terdapat di internet.

3.5.2 Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian maka peneliti memerlukan teknik pengambilan data sehingga mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang akan dioleh peneliti. Metode pengambilan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi lapangan, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137).

2. Angket (*Quesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:142).

3. Obsevasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono 2017:145).

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2017:121) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji menggunakan teknik *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Nilai koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kekonsistenan instrumen untuk mengukur data, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten Sarmanu, (2017:9). Uji reliabilitas pada penelitian kuantitatif dapat menggunakan metode *Alfa Cornbach*, jika hasil perhitungan diperoleh nilai minimal 0,7 berarti instrumen yang digunakan reliabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = total varian butir

σt^2 = total varian butir

3.7 Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik analisis data

Menurut Sugiyono, (2017:147) teknis analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu dengan cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui variabel di bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan data penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Motivasi

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂

b₃ = Koefisien Regresi Variabel X₃

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diterapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan Uji F maupun Uji T.

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji F.

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, secara simultan tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja (X₁), Pelatihan Kerja (X₂), Gaji (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, secara simultan terdapat pengaruh Pengalaman kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Gaji (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Menentukan besarnya tingkat signifikan (α), yaitu sebesar 0,05% atau 5%
3. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
4. Menentukan F_{hitung}

Menurut Sugiyono, (2017:192) perhitungan Uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

$F_{\text{hitung}} = F_{\text{hitung}}$ yang dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah Sampel

5. Kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau $(\text{sig}) < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

b. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(\text{sig}) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari tarafnya 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.7.2.2 Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui Pengalaman kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan Uji T.

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- c. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- d. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- e. $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa secara parsial motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- f. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Menentukan batasan nilai t_{tabel}

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah $\alpha = 5\%$ atau (0,05) dengan rumus $df = n-k$; $t = \frac{\alpha}{2}$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat).

3. Menentukan t_{hitung}

Menurut Sugiyono, (2017:194) perhitungan Uji T dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi produk momen

n = jumlah responden

4. Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(sig) < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(sig) < 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

3.7.2.3 Menentukan Pengukuran Dominan

Untuk mengetahui variabel yang dominan di antara variabel bebas yang terdiri dari variabel Pengalaman kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Gaji (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam meningkatkan kinerja karyawan Sentral Cellular Group. Maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sentral Cellular Group merupakan usaha yang bergerak dalam bidang atau usaha yang menjual produk telekomunikasi dan jaringan. Seperti paket internet, pulsa Prabayar, token listrik serta alat penunjang kebutuhan *handphone* seperti charger dan lain-lain. Sentral Cellular Group Sidoarjo sendiri berdiri pada tahun 2016 yang dimulai dengan pemilik sebagai pelaku utama dalam kegiatan operasional usaha tersebut.

Awal tercetusnya sebuah ide menjual produk telekomunikasi dan jaringan tersebut yakni pemilik memikirkan tentang apa yang saat ini dikonsumsi setiap orang yang bersifat terus menerus. Dan akhirnya terfikirilah sebuah ide untuk menjual produk makanan sehari-hari. Namun pemilik sentral Cellular Group Sidoarjo saat itu berfikir kembali akan risikonya apabila membuka usaha makanan yang akan dijalani. Seperti, makanan cepat basi apabila tidak laku, tenaga yang diperlukan untuk mengolah makanan, dan sebagainya.

Pemilik sentral Cellular Group tiba-tiba muncul sebuah ide untuk menjual produk telekomunikasi dan jaringan yakni paket internet, pulsa Prabayar, token listrik serta alat penunjang kebutuhan *handphone* seperti charger dan lain-lain. Karena produk tersebut dirasa saat ini menjadi kebutuhan yang hampir semua orang membutuhkan dan bersifat terus-menerus. Serta resiko yang muncul dirasa lebih minim dibandingkan usaha makanan. Serta usaha di bidang telekomunikasi dan

jaringan ini tidak terlalu membutuhkan banyak tenaga seperti usaha dibidang makanan. Dan pada saat itu juga akhirnya pemilik Sentral Cellular Group membulatkan tekad untuk membuka usahanya yang bernama Sentral Cellular Group. Dan dimulai dari saat itu hingga sekarang usahanya berkembang menjadi 12 cabang dan memiliki 64 karyawan.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

1 Visi Perusahaan

1. Keuangan

Dalam hal keuangan ini perusahaan menginginkan agar tercapainya target bersama sehingga perusahaan mampu memberikan kewajibannya untuk membayarkan gaji karyawan sehingga karyawan mampu memenuhi kebutuhannya begitupun perusahaan dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

2. *Future*

Artinya perusahaan akan selalu mengikuti perkembangan produk dagang demi kepentingan untuk berlangsungnya perusahaan sekarang dan dikemudian hari.

2 Misi Perusahaan

1. *Solidarity*

Seluruh karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo harus memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap satu sama lain dan menghilangkan persaingan dalam bekerja.

2. *Loyalty*

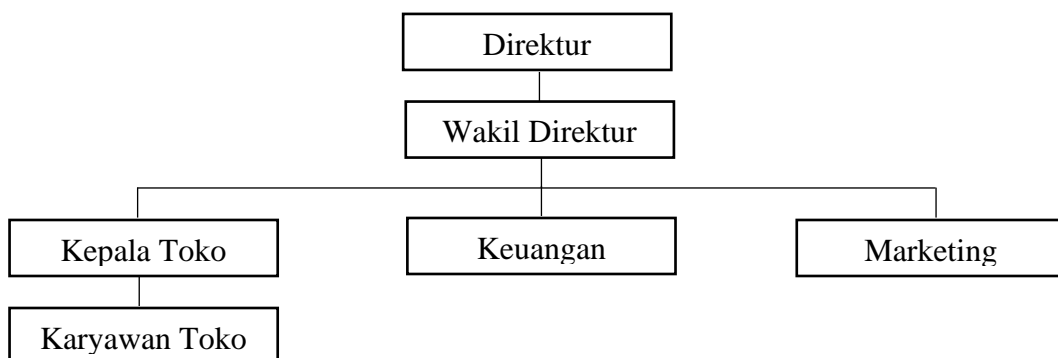
Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan wajib dijalani oleh karyawan Sentral Cellular Group demi tercapainya tujuan bersama.

3. *Customer*

Pembeli adalah raja sehingga apapun yang diminta pembeli harus dilayani sebaik baiknya agar timbul rasa percaya dari pembeli terhadap Sentral Cellular Group Sidoarjo.

4.1.3 Struktur Organisasi

Menurut An Ras Try Astuti (2019:28) Struktur organisasi adalah diagram visual dari perusahaan yang menggambarkan apa yang dilakukan karyawan, kepada siapa mereka akan melapor, dan bagaimana keputusan dibuat di seluruh bisnis. Struktur organisasi dapat menggunakan fungsi, pasar, produk, geografi, atau proses sebagai panduan mereka dalam melayani bisnis dengan ukuran industry tertentu, dengan adanya struktur organisasi, maka akan tercipta dan terjalin kerja sama antara pimpinan dan bawahan, berikut struktur organisasi yang ada di Sentral Cellular Group Sidoarjo.



Sumber : Data Sentral Cellular Group Sidoarjo

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sentral Cellular Group Sidoarjo

Keterangan:

1. Direktur

Direktur sebagai pemimpin tertinggi dalam Sentral Cellular Group Sidoarjo yang mempunyai wewenang untuk mengatur dan menetapkan kebijakan di perusahaan tersebut.

2. Wakil Direktur

Dalam Sentral Cellular wakil direktur bertugas sebagai orang yang membantu kerja direktur serta menyusun rencana kerja Sentral Cellular Group Sidoarjo.

3. Kepala Toko

Kepala toko bertanggung jawab terkait operasional toko dan melaporkan hasil kerja karyawan toko kepada staf keuangan dan bertanggung jawab kan kondisi toko kepada wakil direktur.

4. Keuangan

Staf Keuangan Sentral Cellular Group Sidoarjo Bertanggung jawab untuk mengawasi perputaran uang serta membuat laporan keuangan baik pemasukan maupun pengeluaran dan mempertanggung jawabkan kepada wakil direktur.

5. Marketing

Pegawai yang menyandang posisi marketing pada Sentral Cellular Group Sidoarjo mempunyai tugas untuk membentuk pola marketing baik secara offline di toko maupun online.

6. Karyawan toko

Karyawan toko merupakan karyawan yang menjalankan kegiatan jual beli secara langsung kepada konsumen serta mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada kepala toko.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Karyawan

Pada penelitian ini, sampel yang diambil dari populasi adalah sebanyak 55 orang karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo, melalui daftar pernyataan didapat kondisi karyawan yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Tujuan dari penggolongan yang dilakukan kepada karyawan Sentral Cellular Group pada penelitian ini yakni untuk mengetahui secara jelas dan akurat tentang gambaran karyawan sebagai objek pada penelitian ini. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah dikumpulkan, berikut ini merupakan hasil persentase karakteristik responden penelitian:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin karyawan di Sentral Cellular Group Sidoarjo yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Pada Sentral Cellular Group Sidoarjo

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	43.6	43.6	43.6
	Perempuan	31	56.4	56.4	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan table 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa 55 karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo dalam penelitian terdiri dari 24 karyawan pria atau 43,6% dan 31 Karyawan wanita atau 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dominan pada Sentral Cellular Group Sidoarjo adalah perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh data tentang usia karyawan di Sentral Cellular Group Sidoarjo yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan pada Sentral Cellular Group Sidoarjo

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	11	20.0	20.0	20.0
	21-25	18	32.7	32.7	52.7
	26-30	17	30.9	30.9	83.6
	31-35	6	10.9	10.9	94.5
	36-40	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo terdiri dari karyawan yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 11 responden atau sekitar 20%, karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 18 responden atau sekitar 32,7%, karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 responden atau sekitar 30,9%, karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 6 responden atau sekitar 10,9%, karyawan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 3 responden atau sekitar 5,5%. Hal ini menunjukkan bahwa adapun

karyawan yang dominan di Sentral Cellular Group Sidoarjo adalah karyawan yang berusia 21-25 Tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh data mengenai pendidikan terakhir karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo yang dapat dilihat pada tabel 4.3 Sebagai Berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan Pada Sentral Cellular Group Sidoarjo

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP	11	20%
SMA/SMK	31	56,4%
Diploma	5	9,1%
S1	8	14,5%
S2	0	0%
Total	55	100%

Sumber :Peneliti (2022)

Berdasarkan table 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo Terdiri dari karyawan berpendidikan akhir SD sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, karyawan yang berpendidikan akhir SMP sebanyak 11 responden atau sekitar 20%, karyawan berpendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 31 responden atau sekitar 56,4%, karyawan yang berpendidikan akhir Diploma sebanyak 5 responden atau sekitar 9,1%, karyawan yang berpendidikan akhir S1 sebanyak 8 responden atau sekitar 14,5%, karyawan yang berpendidikan akhir S2 sebanyak 0 responden atau sekitar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo adalah karyawan yang berpendidikan akhir SMA/SMK.

4.2.2 Deskripsi Hasil Angket Penelitian

Untuk menentukan nilai kategori masing-masing variable bebas (X) yakni Pengalaman Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) dan variable terikat yakni Kinerja Karyawan (Y), dilakukan dengan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:48) Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian batasan pada nilai masing-masing kelas yang dikelompokkan sebagai berikut:

- a. $1,00 < x \leq 1,80$ = Sangat Tidak Setuju
- b. $1,80 < x \leq 2,60$ = Tidak Setuju
- c. $2,60 < x \leq 3,40$ = Cukup Setuju
- d. $3,40 < x \leq 4,20$ = Setuju
- e. $4,20 < x \leq 5,00$ = Sangat Setuju

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X1)

Deskripsi Tanggapan Karyawan mengenai Variabel penelitian yakni variabel Pengalaman Kerja (X1) Pada Sentral Cellular Group Sidoarjo. Terdapat tabel yang berisikan penjabaran Tanggapan karyawan atau jawaban responden tentang Pengalaman Kerja (X1) pada Sentral Cellular Group Sidoarjo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Karyawan Terhadap Pengalaman Kerja Pada Sentral Cellular
Group Sidoarjo

No	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
1	Lama waktu bekerja dapat menentukan kualitas kerja karyawan	4.05	0.803
2	Adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah dalam bekerja	4.20	0.755
3	Karyawan yang menguasai pekerjaan dan peralatan mampu bekerja secara efektif	4.11	0.762

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut: untuk pernyataan 1 “lama waktu bekerja dapat menentukan kualitas kerja karyawan” nilai rata-rata 4.05 dan nilai *std deviation* 0.803. Untuk pernyataan 2 “adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah dalam bekerja” nilai rata-rata 4.20 dan nilai *std deviation* 0.755. Untuk pernyataan 3 “karyawan yang menguasai pekerjaan dan peralatan mampu bekerja secara efektif” nilai rata-rata 4.11 dan nilai *std deviation* 0.762.

Berdasarkan hasil tersebut, maka rata-rata jawaban dari 55 responden rata-rata memberi jawaban kuisisioner “sangat baik” (dalam interval $5,00 \leq 3,40$). Artinya mayoritas karyawan setuju bahwa Pengalaman Kerja Merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti Pengalaman Kerja di Sentral Cellular Sidoarjo tergolong baik.

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Kerja (X2)

Tanggapan karyawan tentang Pelatihan kerja (X2) pada Sentral Cellular Group Sidoarjo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Kerja Pada Sentral Cellular
Group Sidoarjo

No	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
1	Pelatih yang dapat menyampaikan dengan baik akan memudahkan karyawan untuk memahami	4.07	0.766
2	Dalam pelatihan biasanya terdapat minimal peserta untuk menekan biaya pelatihan	4.13	0.840
3	Materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami akan mempercepat pemahaman	4.13	0.840
4	Tujuan peserta pelatihan dan perusahaan biasanya bekerja sesuai target	4.13	0.840

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut: untuk pernyataan 1 “Pelatih yang dapat menyampaikan dengan baik akan memudahkan karyawan untuk memahami” pada Sentral Cellular Group Sidoarjo. Nilai rata-rata 4.07 dan *std deviation* 0.766. Untuk pernyataan 2 “dalam pelatihan biasanya terdapat minimal peserta untuk menekan biaya pelatihan” nilai rata-rata 4.13 dan nilai *std deviation* 0.840. Untuk pernyataan 3 “materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami akan mempercepat pemahaman”. Nilai rata-rata 4.13 dan nilai *std deviation* 0.840. Untuk pernyataan 4 “tujuan peserta pelatihan dan perusahaan biasanya bekerja sesuai target”. Nilai rata-rata 4.13 dan nilai *std deviation* 0.840.

Berdasarkan hasil tersebut, maka rata-rata jawaban dari 55 responden rata-rata memberi jawaban kuisisioner “sangat setuju” (dalam interval $5,00 \leq 3,40$). Artinya mayoritas karyawan setuju bahwa Pelatihan Kerja Merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti Pelatihan Kerja di Sentral Cellular Sidoarjo tergolong baik.

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X3)

Tanggapan Karyawan tentang Gaji (X3) pada Sntral Cellular Group Sidoarjo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Karyawan Terhadap Gaji pada Sntral Cellular Group Sidoarjo

No	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
1	Gaji yang layak biasanya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal	4.07	0.766
2	Karyawan akan memiliki motivasi terhadap gaji sehingga akan bekerja secara disiplin	4.18	0.841
3	Ketika antara gaji dan kinerja sesuai maka akan muncul kepuasan saat karyawan menerima gaji	4.20	0.779

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas didapatkan hasil jawaban Keryawan Sentral Cellular Group sebagai responden adalah sebagai berikut: untuk pernyataan 1 “gaji yang layak biasanya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal”. Dengan nilai rata-rata 4.07 dan nilai *std deviation* 0.766. Untuk pernyataan 2 “karyawan akan memiliki motivasi terhadap gaji sehingga akan bekerja secara disiplin”. Nilai rata-rata 4.18 dan nilai *std deviation* 0.841. Untuk pernyataan 3 “ketika antara gaji dan kinerja sesuai maka akan muncul kepuasan saat karyawan menerima gaji”. Nilai rata-rata 4.20 dan nilai *std deviation* 0.779.

Berdasarkan hasil tersebut, maka rata-rata jawaban dari 55 responden rata-rata memberi jawaban kuisisioner “sangat setuju” (dalam interval $5,00 \leq 3,40$). Artinya mayoritas karyawan setuju bahwa Gaji Merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti Gaji di Sentral Cellular Sidoarjo tergolong baik.

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentral Cellular Group Sidoarjo

No	Pernyataan	Mean	Std. Deviation
1	Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga	4.07	0.766
2	Target perusahaan memang penting namun harus disesuaikan juga dengan karyawan yang dimilikinya	4.20	0.730
3	Waktu harus diperhatikan karena jika target tinggi namun waktunya pendek maka akan menghasilkan sesuatu yang kurang maksimal	4.20	0.730
4	Biaya boleh ditekan namun juga harus disesuaikan dengan kebutuhan operasional	4.25	0.726
5	Pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena minim celah mengobrol, makan dll	4.35	0.584
6	Hubungan karyawan harus baik karena jika terjadi sesuatu maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja	4.27	0.651

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut: untuk pernyataan 1 “kualitas kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga”. Nilai rata-rata 4.07 dan nilai *std deviation* 0.766. Untuk pernyataan 2 “target perusahaan memang penting namun harus disesuaikan juga dengan karyawan yang dimilikinya”. Nilai rata-rata 4.20 dan nilai *std deviation* 0.730. Untuk pernyataan 3 “waktu harus diperhatikan karena jika target tinggi namun waktunya pendek maka akan menghasilkan sesuatu yang kurang maksimal”. Nilai rata-rata 4.20 dan nilai *std deviation* 0.730. Untuk pernyataan 4 “biaya boleh ditekan namun juga harus disesuaikan dengan kebutuhan operasional”. Dan Nilai rata-rata 4.25 dan nilai *std deviation* 0.726. Untuk pernyataan 5 “pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena minim celah mengobrol, makan dll”. Nilai rata-rata 4.35 dan nilai *std deviation* 0.584. Untuk pernyataan 6 “hubungan

karyawan harus baik karena jika terjadi sesuatu maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja”. Nilai rata-rata 4.27 dan nilai *std deviation* 0.651.

Berdasarkan hasil tersebut, maka rata-rata jawaban dari 55 responden rata-rata memberi jawaban kuisioner “sangat setuju” (dalam interval $5,00 \leq 3,40$).

4.3 Analisis Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas atas item-item pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi dari masing-masing item dengan skor total yang diperoleh dibandingkan dengan rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Untuk menentukan nilai rtabel dapat dilihat di *table product moment* dengan ketentuan rtabel dengan tingkat signifikan (α) = 5%, $df = n-2 = 55-2 = 53$, sehingga rtabel adalah 0,2656.

Tabel 4.8
Pengujian Validitas Instrumen Pada Sentral Cellular Group Sidoarjo
Correlation

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.914	0,2656	VALID
	X1.2	0.521	0,2656	VALID
	X1.3	0.867	0,2656	VALID
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0.536	0,2656	VALID
	X2.2	0.967	0,2656	VALID
	X2.3	0.967	0,2656	VALID
	X2.4	0.967	0,2656	VALID
Gaji (X3)	X3.1	0.554	0,2656	VALID
	X3.2	0.894	0,2656	VALID
	X3.3	0.908	0,2656	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.616	0,2656	VALID
	Y.2	0.893	0,2656	VALID
	Y.3	0.893	0,2656	VALID
	Y.4	0.831	0,2656	VALID
	Y.5	0.525	0,2656	VALID
	Y.6	0.549	0,2656	VALID

Sumber : Peneliti (2022)

Terlihat dari Tabel 4.11 bahwa masing-masing item pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan Valid. Dapat dikatakan valid karena nilai koefisien korelasinya lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel 0,2656. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *indicator* pada *instrument* penelitian dapat dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Reliabilitas Pada Sentral Cellular Group Sidoarjo
Statistic

Variabel	Nilai Alpha	Item Kuesioner	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0.658	3	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.888	4	Reliabel
Gaji (X3)	0.696	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.819	6	Reliabel

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Gaji (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau reliabel

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dari persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan

pengujian pada koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui Uji F dan Uji t yang dijelaskan pada pembahasan selanjutnya. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Regresi linier berganda diterapkan pada penelitian ini untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat).

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.765	1.301		5.200	.000
Pengalaman Kerja	.384	.180	.226	2.133	.038
Pelatihan Kerja	.393	.136	.367	2.877	.006
Gaji	.388	.182	.366	2.501	.016

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti (2022)

Dari tabel 4.13 diatas, sebagai maka disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + \beta x_3 + e$$

$$Y = 6.765 + 0,384 + 0,393 + 0,388$$

Berdasarkan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta Sebesar 6.765. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Gaji (X3) dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6.765.

2. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,384 menunjukkan bahwa Jika Pengalaman Kerja (X_2) meningkatkan satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,384 satuan. Begitu pula sebaliknya apabila Pengalaman Kerja (X_1) turun satu satuan, maka akan dapat menurunkan tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,384 satuan.
3. Nilai Koefisien Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X_2) Meningkatkan satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,393 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika Pelatihan Kerja Meningkatkan satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,393 satuan. Begitu pula sebaliknya, apabila Pengalaman Kerja (X_2) turun satu satuan, maka akan dapat menurunkan tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,393 satuan.
4. Nilai Koefisien Gaji (X_3) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa jika Gaji (X_3) meningkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika Gaji meningkat satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,388. Begitu pula sebaliknya, apabila Gaji (X_3) turun satu satuan, maka akan dapat menurunkan tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,388 satuan.

4.3.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Gaji (X_3), dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan

kemampuan variabel *dependent* dalam menjelaskan variasi variabel *independent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *dependent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *independent*.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.809	1.331

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja
Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan dari tabel 4.11 telah menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,819. Angka 0,819 atau 81,9% ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji di Uji secara simultan memberikan kontribusi atau sumbangan atas perubahan- perubahan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 18,1% merupakan besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas lainnya diluar model ini seperti motivasi, loyalitas dll.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F adalah Hipotesis Simultan Yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji F digunakan untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan. Perumusan hipotesis diantaranya adalah:

$H_0 = 0$ (Tidak ada pengaruh secara simultan antara Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan)

$H_a = 0$ (Ada pengaruh secara simultan antara Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan).

Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian simultan adalah:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikan $F < 0,005$ H_0 Diterima dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F > 0,005$ H_0 Ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh tidak signifikan secara simultan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 55 - 3 = 52$ diperoleh angka 2,79. Adapun hasil analisis uji F dengan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410.039	3	136.680	77.111	.000 ^b
Residual	90.397	51	1.772		
Total	500.436	54			

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil analisa Uji F diperoleh Fhitung sebesar 77.111 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Fhitung yang didapat lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 2,79 dan nilai sig lebih kecil dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.5.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji t atau Uji parsial, digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas yakni Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) parsial berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) atau berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dari variabel-variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.765	1.301		5.200	.000
Pengalaman Kerja	.384	.180	.226	2.133	.038
Pelatihan Kerja	.393	.136	.367	2.877	.006
Gaji	.389	.182	.366	2.501	.016

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan
Sumber : Peneliti (2022)

Adapun perumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial antara Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

1. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 2,133 dan dengan nilai signifikansi 0,038. karena nilai t_{hitung} (2,133) > t_{tabel} (2,00758) dan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 Ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 2,877 dan dengan nilai signifikansi 0,006. karena nilai t_{hitung} (2,877) > t_{tabel} (2,00758) dan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 Ditolak dan H_1 Diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ardian Wahyunata (2021) Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan CV. Deschino Sport.

3. Pengaruh Variabel Gaji (X3)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 2,501 dan dengan nilai signifikansi 0,016. karena nilai t_{hitung} (2,501) > t_{tabel} (2,00758) dan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari

0,05. Pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_0 ditolak dan H_1 Diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) berhubungan erat terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo. Variabel tersebut juga berkontribusi dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan tingkat Kinerja Karyawan di Perusahaan. Variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,9% sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar penelien ini.

4.4.1 Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini merupakan faktor untuk mengukur tercapainya target Dari Sentral Cellular Group Sidoarjo. Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya adalah Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji. Oleh karena itu, diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang ada dengan lebih memperhatikan secara baik permasalahan yang ada di Sentral Cellular Group Sidoarjo. Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan

dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar apabila dibandingkan dengan F_{tabel} , dan nilai signifikansi dibawah 5%.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Ardian Wahyunata (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan masalah sebagai Variabel Intervening (CV. Deschino Sport)”. Dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} 83,652 dengan tingkat signifikansinya 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kreativitas Pemecahan masalah secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya penelitian yang dijadikan referensi oleh penulis mendukung penelitian saat ini.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Variabel Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti kebenarannya.

4.4.2 Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (Uji t), dapat dikatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi dibawah 5%. Indikator yang mempengaruhi mempunyai skor tertinggi pada variabel Pengalaman Kerja adalah indikator Tingkat Pengetahuan, dengan pernyataan “adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah

dalam bekerja” dengan skor mean 4,20. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator lama waktu/masa kerja, dengan pernyataan “lama waktu berkerja dapat menentukan kualitas kerja karyawan” dengan skor mean sebesar 4,05.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Rahmad Avrizar (2021) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Ulp Helvetia Medan” Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia hal ini disebabkan nilai lebih besar $= 2,208 > 1,99962$, dengan sig. 0,031 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti kebenarannya.

4.4.3 Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji Parsial (Uji t), Dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai ttabel, dan nilai signifikansi dibawah 5%. Indikator yang mempunyai skor tertinggi

pada variabel Pelatihan Kerja terdapat tiga indikator yakni indikator peserta dengan pernyataan “dalam pelatihan biasanya terdapat minimal peserta untuk menekan biaya pelatihan” dengan skor mean 4,13, Indikator materi/pembelajaran dengan pernyataan “materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami akan mempercepat pemahaman” dengan skor mean 4,13, dan indikator metode tujuan dengan pernyataan “tujuan peserta pelatihan dan perusahaan biasanya bekerja sesuai target” dengan skor mean 4,13, sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator instruktur atau pelatih dengan pernyataan “pelatih yang dapat menyampaikan dengan baik akan memudahkan karyawan untuk memahami” dengan skor mean sebesar 4,07.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Ardian Wahyunata (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan masalah sebagai Variabel Intervening (CV. Deschino Sport). dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Deschino Sport Piyungan, Bantul, Yogyakarta. Hasil ini didukung analisis regresi dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,256 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Deschino.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

terbukti kebenarannya.

4.4.4 Pengaruh Variabel Gaji (X3) secara Parsial terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji Parsial (Uji t), Dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi dibawah 5%. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Gaji adalah indikator Kepuasan Kerja dengan pernyataan “ketika antara gaji dan kinerja sesuai maka akan muncul kepuasan saat karyawan menerima gaji” dengan skor mean 4,20. Sedangkan indicator yang mempunyai skor terendah adalah indikator kelayakan dengan pernyataan “gaji yang layak biasanya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal” dengan skor mean 4,07.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Amrih Yuwono (2021) yang berjudul Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa apabila dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dan nilai signifikansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,034, maka variabel gaji merupakan suatu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel Gaji (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti kebenarannya.

4.4.5 Penentuan Variabel yang Berpengaruh Dominan

Hipotesis Ketiga yang menyatakan “Bahwa variabel Pelatihan Kerja Berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Cellular Group Sidoarjo” Terbukti Kebenarannya. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linier berganda, dan didapatkan hasil bahwa variabel Pelatihan Kerja merupakan berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan pada koefisien beta, variabel Pelatihan Kerja (X2) memperoleh skor tertinggi yakni 0,367. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah Pelatihan Kerja (X2). Hal tersebut didukung oleh teori Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa “Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian suwandi usman (2020) dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal” dengan hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan yakni variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang telah diteliti. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan dan signifikan terdapat pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Sentral Cellular Group Sidoarjo. Terdapat hasil tanggapan responden dengan hasil mean tertinggi pada variabel Pengalaman Kerja (X1) yakni pada dengan skor mean sebesar 4,20, dan terdapat hasil tertinggi pada variabel Pelatihan Kerja (X2) dengan skor mean sebesar 4,13, serta terdapat hasil tertinggi pada variabel Gaji (X3) dengan skor mean sebesar 4,20, dan juga terdapat pada Variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan skor mean tertinggi sebesar 4.35. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} menunjukkan angka 77.110 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,79 dan nilai signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial dan signifikan terdapat pengaruh dari Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentral Cellular

Group Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 2.00758$ dan nilai signifikansi dari t_{hitung} sebesar 0,038 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,887 < t_{tabel} 2.00758$ dan nilai signifikansi dari t_{hitung} sebesar 0,006 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kemudian yang terakhir yakni hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji memiliki nilai $t_{hitung} 2,501 > t_{tabel} 2.00758$ dan nilai signifikansi dari t_{hitung} sebesar 0,016 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri memiliki atau berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

3. Pelatihan Kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan nilai *standardized of Coefficients beta* (β) dengan nilai tertinggi yakni 0,367. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat Pelatihan Kerja pada Sentral Cellular Group Sidoarjo akan meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan juga.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara simultan semua variabel Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Gaji (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga Sentral Cellular Group Sidoarjo

lebih memperhatikan lagi Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji di perusahaan.

2. Secara parsial, variabel bebas Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Gaji (X3) berpengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). maka dari itu Sentral Cellular Group Sidoarjo harus mengevaluasi lagi Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji sehingga dapat meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan di perusahaan.
3. Secara dominan, variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu, Sentral Cellular Group Sidoarjo hendaknya mengaji ulang Pelatihan Kerja yang diberikan terhadap Karyawan supaya mampu mencapai tujuan bersama terutama tujuan perusahaan.
4. Pada variabel Pengalaman Kerja mendapatkan skor terendah dari responden yaitu lama waktu/masa kerja. Maka dari itu Sentral Cellular Group Sidoarjo harus memperhatikan lama waktu/masa kerja karyawan. Pada variabel Pelatihan Kerja pernyataan yang mendapat skor terendah dari responden adalah Instruktur atau pelatih. Maka dari itu Sentral Cellular Group Sidoarjo harus memberikan tenaga instruktur atau pelatih yang profesional dan memiliki kredibilitas yang terjamin dan berpengalaman agar materi yang diberikan mampu dipahami dengan baik oleh karyawan. Pada variabel Gaji pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden yaitu Kelayakan. Maka dari itu Sentral Cellular Group Sidoarjo harus memberikan gaji yang layak dan tepat waktu kepada karyawan.

5. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang dominan. Dan salah satu indikator terendahnya adalah Pelatih atau trainer. Maka dari itu pihak Sentral Cellular Group Sidoarjo harus memberikan tenaga professional atau Trainer yang berkredibilitas yang ahli dibidangnya. Sehingga dengan adanya trainer professional akan memungkinkan kedepannya karyawan Sentral Cellular Group Sidoarjo akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik dari pada sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, H. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *DEDIKASI: Jurnal Ilmiah Sosial, Hukum, Budaya*, 39(2), 37-59.
- KAWIANA, I. GEDE PUTU. "Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan." (2020).
- Mustakim, S., Hipni, I., & Parella, E. (2021). EVALUASI PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANGGAMUS. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 27-34.
- Octaviani, S., & Yunaningsih, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 9-22.
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rulianti, E. (2019) PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Refika Aditama.

Siagian, S. P. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Cet.26*. Jakarta:

Bumi Aksara. s

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ummatin, S., & Sholeh, A. (2020). EFEKTIVITAS PEMBERIAN KOMPENSASI

NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SDN WRATI III

KECAMATAN KEJAYAN KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal*

Magister, 7(17)

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data-data berikut ini:

- Nama : (boleh hanya inisial)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 10 – 20 Tahun 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun 41 – 50 Tahun
- Pendidikan terakhir : SD SMP
 SMA/K Diploma
 S1 S2/S3
- Masa Kerja : < 1 Tahun 1 - 5 Tahun
 6 – 10 Tahun > 10 Tahun

B. Cara Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (✓) pada kolom pernyataan yang paling sesuai dengan pilihan atau persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i

KETERANGAN:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

1. Pengalaman Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	lama waktu bekerja dapat menentukan kualitas kerja karyawan					
2	adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah dalam bekerja					
3	karyawan yang menguasai pekerjaan dan peralatan mampu bekerja secara efektif					

2. Pelatihan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Pelatih yang dapat menyampaikan dengan baik akan memudahkan karyawan untuk memahami					
2	dalam pelatihan biasanya terdapat minimal peserta untuk menekan biaya pelatihan					
3	materi pembelajaran dengan bahasa yang mudah dipahami akan mempercepat pemahaman					
4	tujuan peserta pelatihan dan perusahaan biasanya bekerja sesuai target					

3. Gaji

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	gaji yang layak biasanya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal					
2	karyawan akan memiliki motivasi terhadap gaji sehingga akan bekerja secara disiplin					
3	ketika antara gaji dan kinerja sesuai maka akan muncul kepuasan saat karyawan menerima gaji					

4. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	kualitas kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga					
2	target perusahaan memang penting namun harus disesuaikan juga dengan karyawan yang dimilikinya					
3	waktu harus diperhatikan karena jika target tinggi namun waktunya pendek maka akan menghasilkan sesuatu yang kurang maksimal					
4	biaya boleh ditekan namun juga harus disesuaikan dengan kebutuhan operasional					
5	pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena minim celah mengobrol, makan dll					
6	hubungan karyawan harus baik karena jika terjadi sesuatu maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja					

Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban Karyawan

x1.1	x1.2	x1.3	xtot	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2tot	x3.1	x3.2	x3.3	x3tot	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	ytot
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	5	26
3	4	3	10	3	4	4	4	15	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	14	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	25
3	3	5	11	3	3	3	3	12	3	5	4	12	3	3	3	3	4	4	20
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29
5	3	5	13	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29
3	5	3	11	3	5	5	5	18	3	5	5	13	3	5	5	5	4	3	25
4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	5	29
3	5	3	11	3	2	2	2	9	3	5	5	13	3	4	4	5	4	4	24
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	15	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	2	4	10	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	26
3	4	3	10	3	4	4	4	15	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	14	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	25
3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	4	4	20
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29
3	5	3	11	3	5	5	5	18	3	5	5	13	3	5	5	5	4	3	25
4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	5	29
2	3	3	8	3	2	2	2	9	3	2	2	7	3	2	2	2	4	4	17
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	14	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	5	4	26
3	4	3	10	3	4	4	4	15	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	23
3	5	3	11	3	5	5	5	18	3	5	5	13	3	5	5	5	4	3	25
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	19
4	3	4	11	4	3	3	3	13	4	3	3	10	4	3	3	3	3	4	20
4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	5	3	22
5	2	5	12	5	2	2	2	11	5	2	2	9	5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	14	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	5	4	26
4	5	4	13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	14	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	10	3	4	4	4	15	3	4	4	11	3	4	4	4	5	5	25
5	3	5	13	5	3	3	3	14	5	3	3	11	5	3	3	3	5	4	23
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	22
3	5	3	11	3	5	5	5	18	3	5	5	13	3	5	5	5	4	4	26
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	11	4	3	3	3	13	4	3	3	10	4	3	3	3	4	5	22
5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	28

Lampiran 3 : Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Pengalaman Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.165	.928**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.229	.000	.000
	N	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.165	1	.058	.521**
	Sig. (2-tailed)	.229		.674	.000
	N	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.928**	.058	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.674		.000
	N	55	55	55	55
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.914**	.521**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Pelatihan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.302*	.302*	.302*	.536**
	Sig. (2-tailed)		.025	.025	.025	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.302*	1	1.000**	1.000**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.302*	1.000**	1	1.000**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.302*	1.000**	1.000**	1	.967**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.536**	.967**	.967**	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Gaji
X3.1	Pearson Correlation	1	.152	.192	.554**
	Sig. (2-tailed)		.269	.160	.000
	N	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.152	1	.932**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.269		.000	.000
	N	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.192	.932**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.160	.000		.000
	N	55	55	55	55
Gaji	Pearson Correlation	.554**	.894**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.338*	.338*	.233	.315*	.405**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.012	.012	.088	.019	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	.338*	1	1.000**	.916**	.312*	.234	.893**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000	.020	.086	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.3	Pearson Correlation	.338*	1.000**	1	.916**	.312*	.234	.893**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.020	.086	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	.233	.916**	.916**	1	.182	.281*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.000		.184	.037	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.5	Pearson Correlation	.315*	.312*	.312*	.182	1	.283*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.019	.020	.020	.184		.036	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.6	Pearson Correlation	.405**	.234	.234	.281*	.283*	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.002	.086	.086	.037	.036		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.616**	.893**	.893**	.831**	.525**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reliability

1. Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	3

2. Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	4

3. Gaji (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	3

4. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Lampiran 5 : Regresi Linear Berganda**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.809	1.331

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

Lampiran 6 : Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

Lampiran 7 : Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05												
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89

Lampiran 8 : Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079