

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan industri. Meskipun status dan penggunaan tenaga kerja sebagian besar telah digantikan oleh teknologi yang semakin canggih, kenyataannya tenaga kerja tetap menjadi aspek penting dalam menjamin kelancaran proses kreatif. . Oleh karena itu, industri menginginkan seluruh karyawannya bekerja secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, industri perlu mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia dan organisasinya dengan baik (Salfadri dkk, 2022).

Persaingan yang terjadi di antara lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusianya. Perkembangan lembaga pemerintah sangatlah bergantung pada produktivitas kinerja pegawainya. Lembaga pemerintah harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi saat ini, semua lembaga pemerintahan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang (Leatemala, 2018).

Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Badan Pusat Statistik (BPS), karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi (Leatemia, 2018).

Badan Pusat Statistik merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi dan melayani kepada masyarakat untuk wilayah Kabupaten Rokan Hulu. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada BPS sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. BPS memiliki peran strategis dalam memberikan data yang akurat dan andal untuk berbagai keperluan perencanaan, pengambilan kebijakan, dan evaluasi di Kabupaten Rokan Hulu.

Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai BPS adalah faktor kunci dalam menjaga kualitas data yang dihasilkan oleh lembaga ini.

Menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan (Hartanto, 2017). Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan organisasi. pelatihan merupakan komponen penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai BPS, mengingat BPS berurusan dengan statistik dan data yang sangat teknis, pelatihan yang berkualitas dapat membantu pegawai untuk memahami metodologi yang benar, alat statistik, dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan mereka. Dengan tingkat pemahaman yang lebih baik, pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan akurat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas data yang dihasilkan.

Pelatihan menyediakan kesempatan bagi pegawai BPS untuk memantapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam tugas-tugas mereka. Dalam dunia statistik yang kompleks, pelatihan memungkinkan pegawai untuk memahami metodologi yang benar, teknik pengumpulan data, alat statistik, dan perangkat lunak yang digunakan dalam pekerjaan mereka. Dengan

meningkatnya pemahaman ini, pegawai dapat mengoperasikan dengan lebih efisien dan tepat, menghasilkan data yang lebih akurat dan relevan. Ketika pegawai menerima pelatihan yang relevan, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Meningkatnya kepercayaan diri karena peningkatan keterampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi melalui pelatihan juga cenderung lebih berdedikasi dan produktif dalam tugas-tugas mereka.

Tabel 1. 1 Jenis Diklat Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018-2023

No	Tahun	Jenis Diklat
1.	2018	a. Pelatihan dasar statistic b. Pemanfaatan perangkat lunak statistic c. Keamanan data dan etika statistik
2.	2019	Tidak ada
3.	2020	Tidak ada
4.	2021	a. Pelatihan pengembangan keterampilan komunikasi data b. Pengenalan kepemimpinan dan manajemen tim c. Pelatihan peningkatan proses dan efisiensi statistic d. Pelatihan pengembangan karir statistic e. Pelatihan peningkatan kualitas data
5.	2022	a. Teknologi informasi dan inovasi statistic b. Statistik untuk pengambilan keputusan c. Keamanan data dan etika statistic d. Pelatihan statistic deskriptif inferensial
6.	2023	a. Pelatihan dasar statistic b. Keamanan data dan etika statistic c. Pelatihan peningkatan proses dan efisiensi

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu 2023

Tabel 1.1 menjelaskan jenis pelatihan yang pernah diadakan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu selama kurun waktu enam tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023, terlihat bahwasannya setiap tahun Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu mengadakan pelatihan kecuali

tahun 2019 dan 2020 dikarenakan alasan adanya covid-19. Pelatihan memungkinkan pegawai BPS untuk mengikuti perkembangan terkini dalam bidang statistik dan teknologi terkait. Di era di mana perubahan adalah konstan, kemampuan untuk beradaptasi sangat penting. Pelatihan membantu pegawai untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang selalu berubah, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan baru dengan keyakinan.

Kualitas kinerja pegawai secara langsung memengaruhi kualitas data statistik yang dihasilkan oleh BPS. Data yang akurat dan andal sangat penting dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kebijakan di tingkat nasional. Dengan pegawai yang terlatih dengan baik, lembaga ini dapat memberikan data yang lebih akurat, yang mendukung tujuan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, pelatihan pegawai di BPS bukan hanya investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga investasi dalam perbaikan kualitas layanan yang diberikan oleh lembaga tersebut. Keterkaitan antara pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan reputasi dan relevansi BPS sebagai lembaga statistik yang kredibel dan andal.

Selain itu, pengalaman kerja juga memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai BPS. Pegawai yang telah bekerja dalam organisasi ini selama beberapa tahun cenderung memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik, mengambil keputusan yang lebih tepat, dan memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik dalam berinteraksi dengan pemangku

kepentingan eksternal dan internal. Pengalaman kerja yang panjang juga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karena pegawai telah teruji dalam berbagai situasi dan memiliki kesempatan untuk belajar dari pengalaman mereka.

Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang panjang dalam BPS memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas, tanggung jawab, dan proses kerja yang ada dalam lembaga. Pegawai telah menghadapi berbagai situasi dan tantangan selama bertahun-tahun, yang membuat mereka lebih terampil dalam mengevaluasi situasi dan mengambil keputusan yang lebih tepat. Dengan bertambahnya pengalaman, pegawai BPS dapat menyempurnakan keterampilan mereka dalam mengelola data statistik, menganalisis tren, dan menggunakan alat statistik. Mereka memahami perangkat lunak yang digunakan dengan lebih baik, sehingga dapat mengoptimalkan penggunaannya untuk menghasilkan data yang lebih akurat dan relevan. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang panjang cenderung membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis. Mereka telah menghadapi berbagai situasi serupa sebelumnya, yang memungkinkan mereka untuk menggunakan wawasan dan pengalaman masa lalu dalam mengatasi masalah saat ini. Hal ini berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam keseluruhan, pengalaman kerja adalah sumber berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai BPS. Hal ini menghasilkan pegawai yang lebih kompeten, percaya diri, dan terlatih dalam menyediakan data statistik yang berkualitas tinggi, yang sangat penting dalam mendukung perencanaan dan pengambilan kebijakan di tingkat nasional. Pengalaman kerja yang panjang juga

membantu memperkuat citra dan reputasi BPS sebagai lembaga statistik yang andal dan dapat diandalkan.

Tabel 1.2 Lama Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1.	≤ 10 tahun	3 orang
2.	11- 20 tahun	12 orang
3.	≥ 20 tahun	16 orang
Total		31 orang

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu sebagian besar sudah bekerja ≤ 10 tahun, artinya bahwa pegawai juga telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dibidangnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berkeinginan untuk mendalami lagi masalah dengan mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu?

3. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini bermanfaat menambah khasanah ilmu bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu dalam pengelolaan pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi *Stakeholder*

Penelitian ini sekiranya juga diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Penulis berharap hasil penelitian ini benar-benar berguna bagi keperluan banyak pihak yang berkepentingan dengan penelitian yang mengambil garis besar penelitian ini.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran khususnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut di bidang sumberdaya Aparatur Negara dapat menambah literatur pada perpustakaan sehingga memberi manfaat bagi para pembaca.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan kompetensi, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat dan akuntabilitas pengelolaan dana desa, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam berisikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler dalam Wahyudi (2018) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Sikula (2016) mengartikan pelatihan sebagai “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Selanjutnya Marzuki (2019) menyebutkan pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan. Menurut Mangkunegara (2017), menjelaskan istilah pelatihan untuk menunjukkan proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Dari definisi beberapa pendapat para ahli, bisa diambil suatu pengertian bahwa program pelatihan adalah sebuah proses yang dilalui dan ditekuni oleh seseorang dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan penggunaan sistim informasi akuntansi yang berguna bagi perusahaan/organisasi, dengan adanya

program pelatihan dapat menentukan perolehan teknik sistem informasi akuntansi pemilik/manajer yang baik atau buruk. Pelatihan sistem informasi akuntansi yang dapat diikuti yaitu *training* yang diadakan oleh baik itu lembaga pendidikan tinggi, lembaga pendidikan non-sekolah, pusat pelatihan kelas, atau kantor individu.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Nitisemito (2017) adapun jenis diklat yang dimaksud adalah :

1. Diklat Fungsional

Adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

2. Diklat Teknis

Adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang jenis dan diklat teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan instansi teknis yang bersangkutan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Moekijat (2017) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya Marzuki (2019) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi.
2. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
3. Dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan.
4. Memperbaiki standar keselamatan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

Menurut Moekijat (2017), keberhasilan suatu pelatihan ditentukan oleh faktor:

1. Perbedaan individu
Karakteristik peserta pelatihan akan mewarnai dan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pelatihan.
2. Analisis pekerjaan peserta (calon peserta)
Tujuannya agar hasil pelatihan bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai yang ikut pelatihan.

3. Motivasi

Peserta pelatihan agar berusaha untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada pelatihan yang diikutinya, apabila ada daya pendorong yang dapat menimbulkan motivasinya.

4. Keaktifan peserta

Peserta dalam fase-fase kegiatan pelatihan diupayakan turut aktif mengambil bagian. Dengan demikian peserta pelatihan turut aktif berpikir, berbuat dan mengambil keputusan selama proses pelatihan berlangsung.

5. Seleksi peserta

Sebagaimana diketahui bahwa diantara peserta pelatihan terdapat perbedaan-perbedaan individual. Untuk menjaga agar perbedaan tersebut tidak terlalu besar, maka seleksi atau pemilihan calon peserta pelatihan perlu diadakan.

6. Seleksi pelatih

Tujuannya agar para pelatih memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relatif sama pada jenis pelatihan yang akan dilatihkan, juga memiliki tingkat kerjasama dengan pelatih lain, sehingga dalam melatih nantinya dapat berbuat total dan seoptimal mungkin.

7. Metode pelatihan

Ada persyaratan minimal yang perlu diperhatikan pelatih dalam memilih metode pelatihan yaitu:sesuai dengan keadaan dan jumlah sasaran, cukup dalam jumlah mutu dan materi, tepat menuju tujuan pada waktunya, amanat hendaknya mudah diterima, dipahami dan diterapkan dan biaya yang ringan.

8. Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran berguna untuk memberikan arah bagi cara-cara seseorang peserta pelatihan belajar efektif dalam kegiatan pelatihan.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur harus benar benar baik untuk mengikuti pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihanpun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, satu hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Dalam sebuah organisasi/perusahaan kebutuhan akan pelatihan dapat diketahui dari beberapa indikator. Herman (2017), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur pelatihan adalah:

1. Sasaran yang jelas dan terukur.
2. Metode pelatihan.
3. Materi pelatihan mudah dimengerti
4. Memberi manfaat bagi pegawai dan manajemen
5. Instruktur merupakan tenaga yang ahli dibidangnya
6. Kesesuaian materi
7. Persiapan materi yang matang

2.1.2 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut KBBI (2018) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Dewey (2019) pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan (Hasibuan, 2017).

Menurut Manulang (2018) pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan metode tentang suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditentu seseorang dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Foster (2018) pengalaman adalah sebagai berikut pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan, jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan hubungan seseorang untuk belajar dari pengalaman baik pengalaman manis maupun pahit. Menurut Mustakim (2017) dengan pengalaman yang didapatkan seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaan sejalan dengan hal tersebut dinyatakan bahwa hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan atau sering dilatih dan akan berkurang bahkan luntur sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali.

2.1.2.1 Fakto-faktor Pengalaman Kerja

Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko (2017) adalah 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.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri (2017) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Asri (2017) indikator pengalaman kerja berpengaruh dalam kondisi- kondisi tertentu tetapi ada tidak mungkin untuk menyatakan secara tidak tepat adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus latihan, kerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang.

2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemauan seseorang.
3. Kemampuan-kemampuan analitis dan *manipulative* untuk mempelajari kemampuan dalam pelaksanaan aspek.

Menurut Foster (2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai yaitu :

1. Lama waktu atau 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 pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Notoatmodjo (2018) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Simamora (2018) Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari:
 - 1) Kemampuan potensi (IQ).
 - 2) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior* (kategori individu yang sangat

berpotensi berhasil dalam pendidikan formalnya, mereka sering kali berada di kelas-kelas umum dan memiliki nilai-nilai yang tinggi), *very superior/gifted* (IQ ini memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal menulis, membaca, mudah memahami ilmu-ilmu eksak dengan mudah, bijak mengatur keuangan dan cepat memahami sesuatu), *genius* (orang-orang yang berada di kategori IQ dengan kemampuan yang sangat luar biasa) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti (2018) manfaat dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simamora (2018) secara spesifik kegunaan sistem pengukuran kinerja adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

2.1.3.3 Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) metode pengukuran kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a. Rating Scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur

karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

a) *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

c) *Forced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c. *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Freefrom Eassy*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah:

a. *Assement Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain.

b. *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan

terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Simamora (2018) yaitu pendekatan yang berorientasi pada:

1. Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini.

Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

a. Skala Peringkat (*rating Scale*)

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, di mana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

b. Daftar pertanyaan (*checklist*)

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

c. Metode dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

d. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan pemilihan yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode Catatan Prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale=BARS*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini meliputi:

a. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

b. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)

Management By Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja.

c. Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

d. Pusat penilaian (*Assessment Center*)

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu menurut Simamora (2018):

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada kantor, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan kantor.

3. Kerja sama

Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan pemerintahan.

4. Prakarsa atau pengetahuan

Prakarsa atau pengetahuan ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor. Keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan hendaklah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang pada saat ini.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

6. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya kantor mempunyai strategi-strategi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

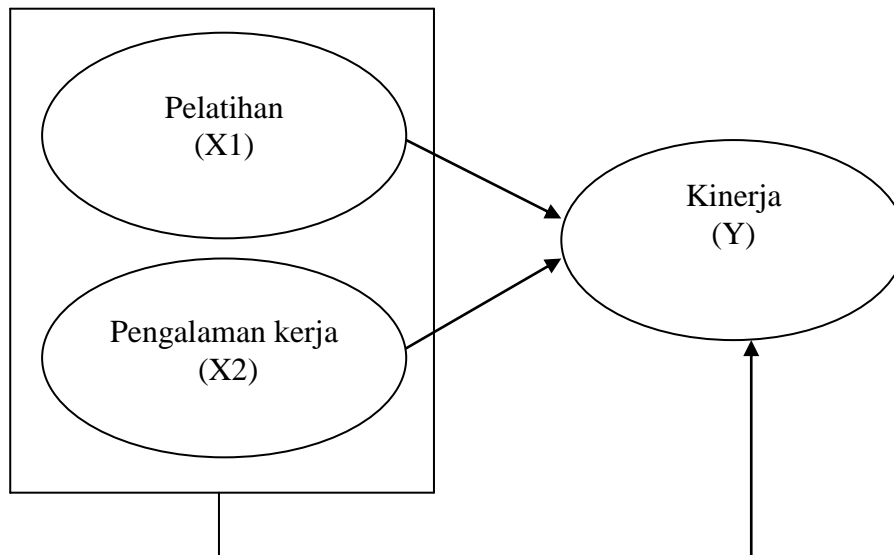
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Salfadri dkk, 2022	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan	Variabel bebas: pelatihan dan pengalaman kerja Variabel terikat: kinerja pegawai	Regresi linier berganda	1. Pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
Trijanuar, 2016	Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali	Variabel bebas : pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja Variabel terikat: kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Baik secara parsial maupun simultan Pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PN.

Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Leatemia (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)	Variabel bebas : Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh hasil pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)
Octavianus & Adolfinia (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Variabel bebas : Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Husain (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Bumi Serpong Damai)	Variabel bebas : Pengalaman Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai	Regresi linier sederhana	Hasil uji regresi sederhana menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁** : Dugaan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.
- H₂** : Dugaan ada pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.
- H₃** : Dugaan ada pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif guna mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian adalah Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Juni sampai dengan Desember 2023.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

2. Sumber data di peroleh dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), metode observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah aktifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti dan diberikan pada responden untuk mendapat jawaban secara tertulis.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara adalah metode data dengan menggunakan tanya jawab kepada responden. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

4. Penelitian Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017) penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasionalnya

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan semangat kerja. Variabel *dependent* dalam penelitian ini kinerja. Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada Tabel 3. 1.

Tabel 3. 1
Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Definsi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
Pelatihan (x ₁)	Mangkunegara (2017) proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.	Mangkunegara (2017) 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi pelatihan 4. Metode 5. Tujuan Pelatihan 6. Sasaran	Ordinal
Pengalaman kerja (x ₂)	Foster (2018) pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan	Foster (2018) 1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Ordinal
Kinerja (Y)	Simamora (2017), kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Simamora (2018) 1. Loyalitas 2. Kepemimpinan 3. Kerjasama 4. Prakarsa atau pengetahuan 5. Tanggung jawab 6. Pencapaian target	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan. Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert*.

Skala *likert* menurut Sugiyono (2017) yaitu“ skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu- Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017).

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kebenaran suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha

Cronbach's 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk (unsur) variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi lima (5) tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sugiyono (2017:86), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
85 – 100	Sangat baik
71 – 84,99	Baik
56 – 70,99	Cukup baik
46 – 55,99	Kurang baik
0- 45,99	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2017:)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2017). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2017).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.

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

3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kurniawan, 2017):

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

Dimana:

- Y = Variabel terikat “kinerja”
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Pengalaman kerja
- e = Standar eror

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

3.7.4.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ha diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2017).