

**PENGARUH MASA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI PELATIHAN KERJA PADA PT.
NUSANTARA BERLIAN MOTOR PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu (S1) Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

FARHANSYAH

NPM : 185210035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru yang berjumlah 48 orang yang sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini, dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS 3. Pengujian yang digunakan pengujian Measurement Measurement Model (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Pengujian Model Struktural (R-Square dan Uji T), Uji Hipotesis (Uji P-Values), dan Analisis Jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

Kata Kunci: Masa Kerja, Kinerja Karyawan, dan Pelatihan Kerja

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of tenure on employee performance through job training at PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. Sources of data used in this study using primary data and secondary data, namely questionnaires, interviews, observations and documentation. The population of this study are employees of PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, amounting to 48 people who are also the sample in this study. This research uses quantitative methods using SmartPLS 3 software. The tests used are Measurement Model testing (Validity Test and Reality Test), Structural Model Testing (R-Square and T Test), Hypothesis Testing (P-Values Test), and Path Analysis (path analysis). The results of the study indicate that tenure has a significant effect on employee performance through job training at PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

Keywords: *Working Period, Employee Performance, and Job Training*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas ridho-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah “ **Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru**”.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah skripsi guna memperoleh gelar sarjana strata I pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras, kegigihan, serta kesabaran dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini.

Namun disadari karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling penulis yang selalu mendukung dan membantu baik secara moril dan juga materil guna menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi. S.H., MCL bersama Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC yang telah menyediakan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

2. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk penulis.
5. Terima kasih kepada dosen penguji 1 saya Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA dan dosen penguji 2 saya Ibu Dra. Desy Mardianti, SE., MM yang telah memberikan saran sehingga menjadikan skripsi ini lebih baik.
6. Seluruh dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Teristimewa kepada ibu yang sudah memberikan kasih sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Almarhum Ayah, saudara-saudara penulis yang telah memberikan dukungan, semangat serta perhatian kepada penulis.
8. Kepada seluruh teman-teman yang telah banyak membantu dan memberi dukungan dalam perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
9. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar kedepannya lebih baik dalam penulisan.

Wabillahitaufik Walhidayah, wassalamualaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

Farhansyah



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
A. Masa Kerja.....	10
B. Kinerja.....	12
C. Pelatihan Kerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Berpikir	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Lokasi Penelitian	35
3.4 Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Operasional Variabel.....	38
3.7 Metode Analisis Data	41

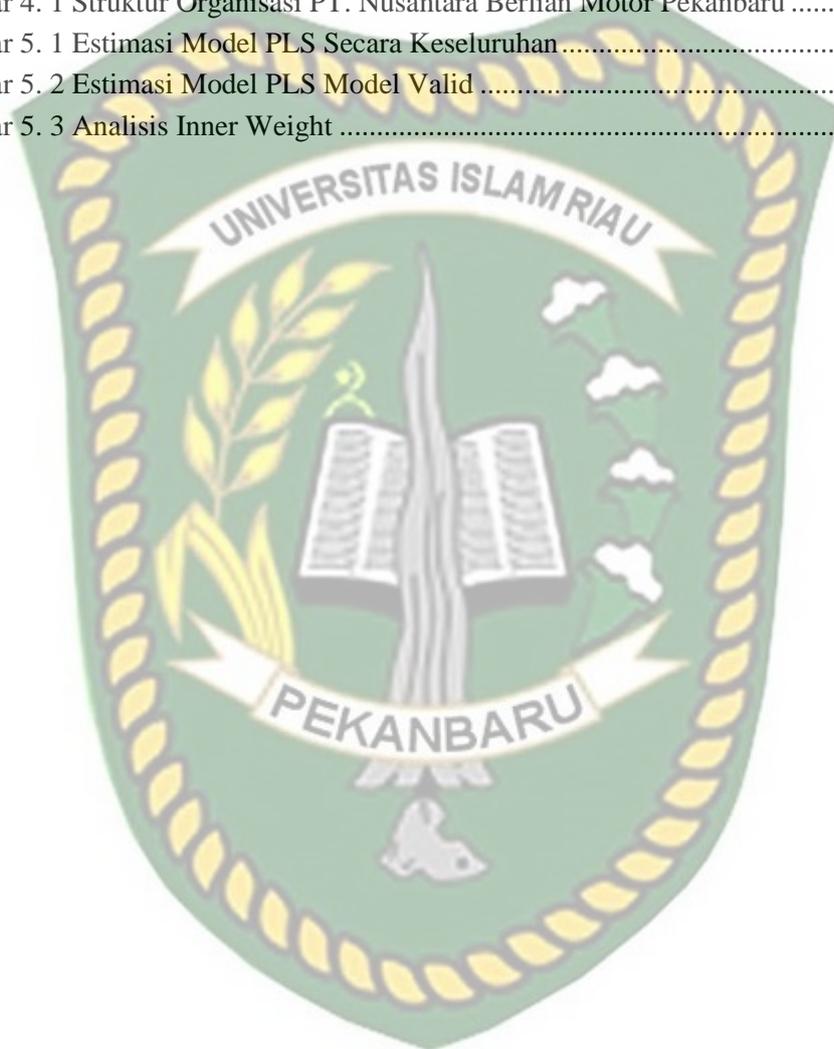
3.7.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	41
3.7.2 Model Struktural (Inner Model)	42
3.7.3 Analisis Jalur (Path Analysis).....	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PT. NUSANTARA BERLIAN MOTOR PEKANBARU	44
4.1 Sejarah PT. Nusantara Berlian Motor	44
4.2 Visi dan Misi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.....	45
4.2.1 Visi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru	45
4.2.2 Misi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.....	45
4.3 Struktur Organisasi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Deskripsi Responden.....	47
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
5.2.1 Analisis Deskriptif variabel Masa Kerja.....	54
5.2.2 Analisis Deskriptif variabel Kinerja	59
5.2.3 Analisis Deskriptif variabel Pelatihan Kerja	63
5.3 Analisis Data	47
5.3.1 Pengujian Outer Model.....	47
5.3.2 Pengujian Inner Model.....	51
5.4 Pembahasan	66
BAB VI PENUTUP	68
6.1 Kesimpulan.....	68
6.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Hasil Kinerja Karyawan Berdasarkan Target dan Realisasi dari <i>Unit Received</i> PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.....	2
Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.....	3
Tabel 1. 3 Pelatihan Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4. 1 Persebaran Kantor Cabang PT. Nusantara Berlian Motor di Indonesia.....	44
Tabel 5. 1 Identitas Responden.....	47
Tabel 5. 2 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	49
Tabel 5. 3 Nilai <i>Discriminant Validity</i>	50
Tabel 5. 4 Nilai <i>Composite Reliability</i>	51
Tabel 5. 5 R Square.....	51
Tabel 5. 6 Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effect.....	53
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Lama Waktu/Periode Bekerja .	55
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki.....	57
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan.....	58
Tabel 5. 10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Quantity</i> (kuantitas).....	59
Tabel 5. 11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Quality</i> (kualitas).....	60
Tabel 5. 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Tanggung Jawab.....	62
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Tujuan Pelatihan.....	63
Tabel 5. 14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Materi Pelatihan.....	65
Tabel 5. 15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Metode Pelatihan.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru	46
Gambar 5. 1 Estimasi Model PLS Secara Keseluruhan	48
Gambar 5. 2 Estimasi Model PLS Model Valid	49
Gambar 5. 3 Analisis Inner Weight	53



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada didalam suatu organisasi selain *money, machine, materials, market, and market*. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi/lembaga karena perannya sebagai objek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi/lembaga. Oleh karena itu sumber daya manusia yakni karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi atau baik dapat dijadikan sebagai tolak ukur kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, ada salah satu persoalan penting didalam proses pengelolaannya, yaitu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja dikatakan penting karena dapat membantu perusahaan untuk dapat mengetahui seberapa berhasilnya seorang karyawan tersebut sudah menjalankan pekerjaannya. Dengan tingkat keberhasilan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya tentu akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja karyawan dapat juga digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manajer perusahaan. Adapun kinerja karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Data Hasil Kinerja Karyawan Berdasarkan Target dan Realisasi dari *Unit Received* PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

Uraian	Tahun (Unit)					
	2018		2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Jumlah	6.040	7.567	9.544	10.387	11.179	8.374

Sumber: PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil kinerja dari karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru cukup variatif. Terjadinya naik dan turun pada target dan realisasi pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. Pada tahun 2018 jumlah realisasi lebih besar dari target yaitu sebesar 7.567 unit. Selanjutnya pada tahun 2019 jumlah realisasi mengalami kenaikan yaitu sebesar 10.387 unit dan lebih besar dari target. Dan pada tahun 2020 jumlah realisasinya mengalami penurunan yaitu sebesar 8.374 berbanding dengan jumlah targetnya yaitu sebesar 11.179. Dari hasil kinerja karyawan di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 – 2019 mengalami kenaikan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja bagi setiap karyawannya agar hasil dari kinerja dapat menjadi lebih optimal. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh masa kerja serta pelatihan kerja.

Suatu perusahaan akan cenderung lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup, karena seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Begitu juga

seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, seorang karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut. Masa kerja merupakan keseluruhan dari pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan yang pernah didapatkannya pada saat bekerja. Besarnya kontribusi karyawan pada masa kerja bisa diukur dengan produktivitas. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	8	16,67%
1 - 3 Tahun	25	52,08%
4 - 6 Tahun	15	31,25%
Tahun	48	100%

Sumber: PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru yaitu karyawan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 8 orang sebesar 16,67%, karyawan dengan 1 – 3 tahun sebanyak 25 orang sebesar 52,08%, karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 15 orang sebesar 31,25%. Dengan demikian dapat disimpulkan pada umumnya para karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru masa kerjanya 1 – 3 tahun.

Selain masa kerja karyawan yang berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, harus

ditambah dengan pelatihan kerja. Pelatihan itu sendiri merupakan sebuah proses yang berguna bagi karyawan untuk dapat mengembangkan dirinya agar lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan dan juga keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan dapat mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dengan pelatihan tersebut karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan dengan konsisten oleh perusahaan dan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan. Masalah yang biasanya terjadi adalah pada karyawan baru, karena banyak dari karyawan baru tersebut belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan kriteria dan belum terlalu terampil dalam bekerja di perusahaan, sehingga perusahaan harus lebih sering untuk melakukan pelatihan secara khusus kepada karyawan baru tersebut.

Pelatihan juga harus dilakukan untuk karyawan lama juga tujuannya adalah untuk bisa meningkatkan keahlian dan juga keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi *trainer* untuk karyawan baru. Dengan program pelatihan, sebuah perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan begitu perusahaan dapat mengevaluasi apa yang harus lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Berikut ini merupakan tabel mengenai jumlah karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru yang mengikuti pelatihan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Pelatihan Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

TAHUN	PROGRAM PELATIHAN	JUMLAH KARYAWAN YANG MENGIKUTI PELATIHAN	TEMPAT KEGIATAN
2018	Instructor Fleet	1	MMKSI Training Center
	M-Step 3	1	Medan
	PM Training	1	Medan
	M-Step 2	4	Medan
	MSA 1	1	MMKSI Training Center
	MSA 2	1	MMKSI Training Center
2019	M-Step 2	8	Medan
2020	MSA 1	1	MMKSI Training Center
	M-Step 2	4	Medan

Sumber: PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 22 karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan yang dibuat oleh perusahaan. Alasan perusahaan memasukkan karyawannya kedalam program pelatihan adalah adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Di dalam PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru ada terdapat beberapa karyawan baru yang juga harus diberi pelatihan. Kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut.

Namun juga tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan. Hal ini dapat dipicu oleh ketersediaan dana, karyawan sudah dianggap bisa melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan berbagai hal lainnya dalam mengikuti pelatihan.

PT. Nusantara Berlian Motor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan distributor, PT. Nusantara Berlian Motor menyediakan jasa servis dan cucian mobil, serta menjadi distributor resmi PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI). PT. Nusantara Berlian Motor ini berada di jalan Soekarno Hatta merupakan perusahaan yang berhasil meraih predikat terbaik 5 stars dari agen pemegang merk (APM) PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors. Penulis melihat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja dari beberapa karyawan yang ada pada PT. Nusantara Berlian Motor seperti, masa kerja yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan tentunya sangat tidak ingin hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan. Untuk meminimalisir hal tersebut, perusahaan telah memberi pelatihan kepada para karyawan yang dirasa memiliki kekurangan pada beberapa kerjaan. Diharapkan dengan adanya pelatihan dapat membuat kinerja dari para karyawan yang bekerja di PT. Nusantara Berlian Motor dapat meningkat dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

Dapat memberikan saran dan masukan pemikiran ke perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan dalam memahami tentang kinerja karyawan yang ada di PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru tersebut, guna membantu upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

2. Bagi peneliti/penulis

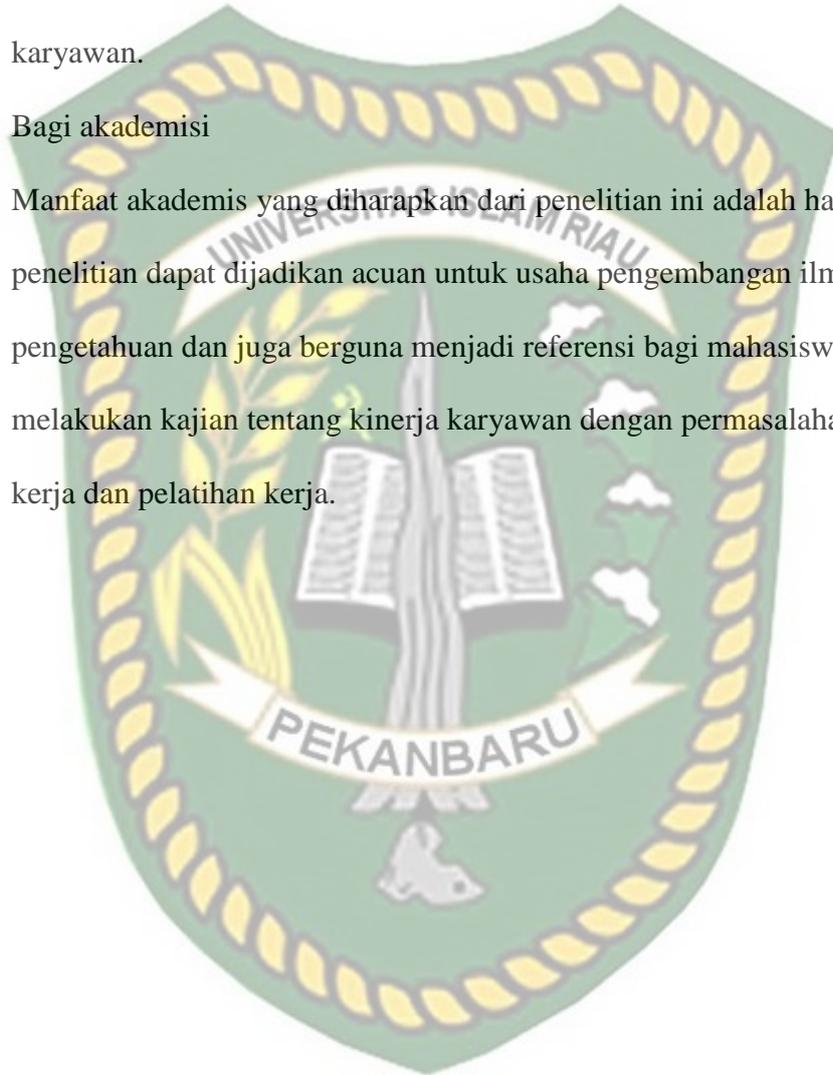
Dengan penelitian ini menjadi kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan selama di masa kuliah maupun di luar kuliah dan berguna untuk memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di sektor Sumber Daya Manusia, terutama yang menyangkut perihal masa kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi bahan acuan referensi bagi penelitian lanjutan atau bisa juga menjadi bahan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang, khususnya pada penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

4. Bagi akademisi

Manfaat akademis yang diharapkan dari penelitian ini adalah hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk usaha pengembangan ilmu pengetahuan dan juga berguna menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang kinerja karyawan dengan permasalahan masa kerja dan pelatihan kerja.



1.5 Sistematika Penulisan

Laporan tugas akhir ini terdiri dari 5 bab, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan serta menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan serta menjelaskan tentang

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan serta menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi variabel penelitian, dan metode analisis data.

4. BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, serta visi dan misi dari PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

5. BAB V HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang menganalisis data-data yang sudah didapatkan sebagai hasil penelitian dan pembahasannya.

6. BAB VI PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah penulis temukan dan saran-saran yang ditemukan untuk perbaikan proses penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Menurut Aldy Hardikriyawan (Supriyatna, 2020) masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan kita dapat melihat bagaimana hubungan antara perusahaan dengan karyawannya. Muchdarsyah (dalam Kurniawati, 2014) menyatakan dalam menjalin hubungan kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.

Menurut Tulus (2018), Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan. Siagian (2016) menyatakan bahwa, “Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”. Dengan masa kerja yang lama

seorang karyawan pasti sudah melewati berbagai rintangan atau hambatan saat melakukan pekerjaan. Waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas.

Masa kerja yang lama akan membentuk kinerja dari seorang karyawan menjadi lebih efektif, karena dapat mengendalikan berbagai kendala berdasarkan pengalaman yang telah didapatnya. Menurut Sinungan (dalam Sari, 2016), masa kerja atau lama kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan yang sama ataupun beda, yang biasanya diukur dengan waktu. Masa kerja yang lama juga mempengaruhi tingkat kemahiran seorang karyawan. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Candra, 2018).

Masa kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil yang dapat memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kepandaian, serta keterampilan tertentu yang dimilikinya agar dapat menyelesaikan pekerjaan.

2. Indikator masa kerja

Menurut Foster (2018), “ada beberapa hal yang menentukan apakah seorang karyawan memiliki pengalaman dan ini merupakan indikator masa kerja, yaitu:

a. Lama waktu/periode bekerja.

Lama waktu yang dihabiskan atau masa kerja yang sudah dilalui seorang karyawan dapat memahami dan melakukan tugas dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan yang berkaitan dengan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diberikan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan dasar mengacu pada keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

c. Menguasai pekerjaan dan peralatan.

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

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa disebut sebagai hasil kerja yang sudah dikerjakan oleh seorang karyawan. Menurut Hariandja (2015) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, maka perusahaan dapat melihat bagaimana kualitas karyawan tersebut. Gani (dalam Tanujaya 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi di mana ia bekerja sebagai karyawan.

Menurut Moehersono (2016) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Dengan adanya kriteria atau tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kita dapat mengukur kinerja seorang karyawan. Mangkunegara dalam Widyawati mengatakan (2016) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan dapat memberikan andilnya ke perusahaan. “Perbaikan kinerja baik

untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi” (Malthis dan Jackson, 2018). Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu suatu perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin perusahaan untuk dapat menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan mempengaruhi kinerja.

Dengan kesuksesan yang didapatkan oleh seorang karyawan, ia akan merasa lebih percaya diri. Dibalik kesuksesan itu, seorang karyawan tersebut tentu sudah memiliki kecakapan, pengalaman, waktu, serta niat. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2018), Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Indikator kinerja

Menurut Malthis (Candra, 2018) “kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain:

- a. Kuantitas kerja Standard ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas Kerja Standard ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

- c. Pemanfaatan waktu Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Tingkat Kehadiran Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
- e. Kerjasama Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi mereka dengan baik.”

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkuprawira (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor pribadi atau individu, bersama-sama dengan bagian dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, mencakup aspek standar manajer dan pemimpin di sebuah tim dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan dengan memberikan insentif, bonus, penghargaan, dan lain-lain.
- c. Faktor tim, meliputi standar dukungan dan semangat yang diberikan rekan-rekan tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim.

4. Penilaian kinerja karyawan

Menurut Prihadi (2018) Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen. Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk dapat menilai hasil kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja karyawan dan usaha untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan tugas dari seorang manajer atau pimpinan. Pelaksanaan penilaian kinerja yang terbilang objektif bukanlah sebuah tugas yang sederhana. Penilaian kinerja ini penting, karena dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki keputusan dari personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Malthis (2018). Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi seorang tenaga kerja

- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan seorang pemegang tugas dan pekerjaan
- e. Landasan/bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

6. Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Davis (2018) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- a. *Performance Improvement*
Performance Improvement yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation adjustment*
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement decision*
Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training and development needs*
mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career planning and development*
Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing process deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

g. *Informational inaccuracies and job-design errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

h. *Equal employment opportunity*

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

i. *External challenges*

Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

j. *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai (2018)kegunaan kinerja ditinjau dan berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Posisi tawar Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

- b. Perbaikan kinerja Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Penyesuaian kompensasi Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.
- d. Keputusan penempatan Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- e. Pelatihan dan Pengembangan Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

C. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan tempat bagi karyawan untuk dapat mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta perilaku spesifik yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Menurut Sjafri Mangkuprawira (2016), “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar”. Dengan pelatihan yang diberikan, diharapkan para karyawan dapat mengasah serta menyerap semua ilmu yang berguna untuk pekerjaannya. Biasanya pelatihan mengacu pada pengembangan keterampilan profesional yang dapat digunakan dengan segera.

Pelatihan juga bisa digunakan untuk memperbaiki performa seorang karyawan yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gomes (2010) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Karyawan akan banyak mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga dari program pelatihan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan juga dijadikan sebagai suatu kesempatan untuk membantu karyawan belajar tentang keterampilan baru yang berguna untuk pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi, (Mondy, 2014).

Menurut Rivai (2020) menyatakan bahwa pelatihan efektif apabila pelatih memahami bahwa perannya akan membantu karyawan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan, karyawan termotivasi untuk belajar, mereka harus sadar bahwa tingkat keterampilan atau pengetahuan dan perilaku mereka perlu

ditingkatkan jika mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka dan kepuasan lainnya, karyawan diberi bimbingan tentang yang harus mereka pelajari dan umpan balik atas apa yang mereka sedang lakukan, pelajaran adalah suatu proses aktif, pelatih mendengarkan karyawan untuk memahami apa yang mereka inginkan dan perlukan.

Pelatihan dan pendidikan memiliki istilah yang serupa. Tujuan yang dimiliki oleh pelatihan dan pendidikan sama, melakukan usaha untuk dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Perbedaan yang mendasar antara pelatihan dan pendidikan adalah pendidikan berfokus belajar pada “belajar tentang” (*learning about*) sedangkan pelatihan berfokus pada “belajar bagaimana” (*learning how*), (Milano & Ullius dalam Hardikriyawan, 2019). Pada umumnya pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan para calon tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Sedangkan pelatihan, berkaitan dengan cara meningkatkan skill karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai yang lama dan baru.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora (2014) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan – kebutuhan pertumbuhan pribadi.

3. Manfaat Pelatihan

Menurut Wirsanto (2010), manfaat pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Memperbaiki cara kerja pegawai, tidak bersifat statis melainkan telah disesuaikan dengan pertimbangan organisasi dan volume kerja.
- b. Pegawai Negeri Sipil lebih mampu bekerja dengan efisien.
- c. Pegawai Negeri Sipil lebih mampu melaksanakan dengan baik.
- d. Pegawai Negeri Sipil mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.
- e. Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja.

4. Metode-Metode Pelatihan

Sementara menurut Ranupandoyo dan Husnan (2010), metode pelatihan untuk karyawan operasional antara lain adalah:

- a. *On the Job Training*: Sistem ini memberikan tugas kepada kemampuan atasan langsung dari karyawan yang baru untuk melatih mereka. Cara ini mempunyai efek fisik dan psikologis yang kuat terhadap para karyawan yang dilatih karena dijalankan.

- b. *Vestibule School*: Merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukan atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Salah satu bentuk vestibule school ini adalah simulasi.
- c. *Apprenticeship*: Biasa dipergunakan untuk pekerja-pekerja yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program apprenticeship ini bisa mengkombinasikan on the job training dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu.
- d. Kursus-kursus khusus: Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (di luar bidang pekerjaannya), seperti kursus bahasa asing

5. Indikator pelatihan kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2015) menyebutkan beberapa indikator pelatihan meliputi:

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
5. Kualitas peserta pelatihan

6. faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Menurut Hasibuan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Peserta
2. Pelatih/instruktur
3. Fasilitas pelatihan
4. Kurikulum
5. Dana pelatihan

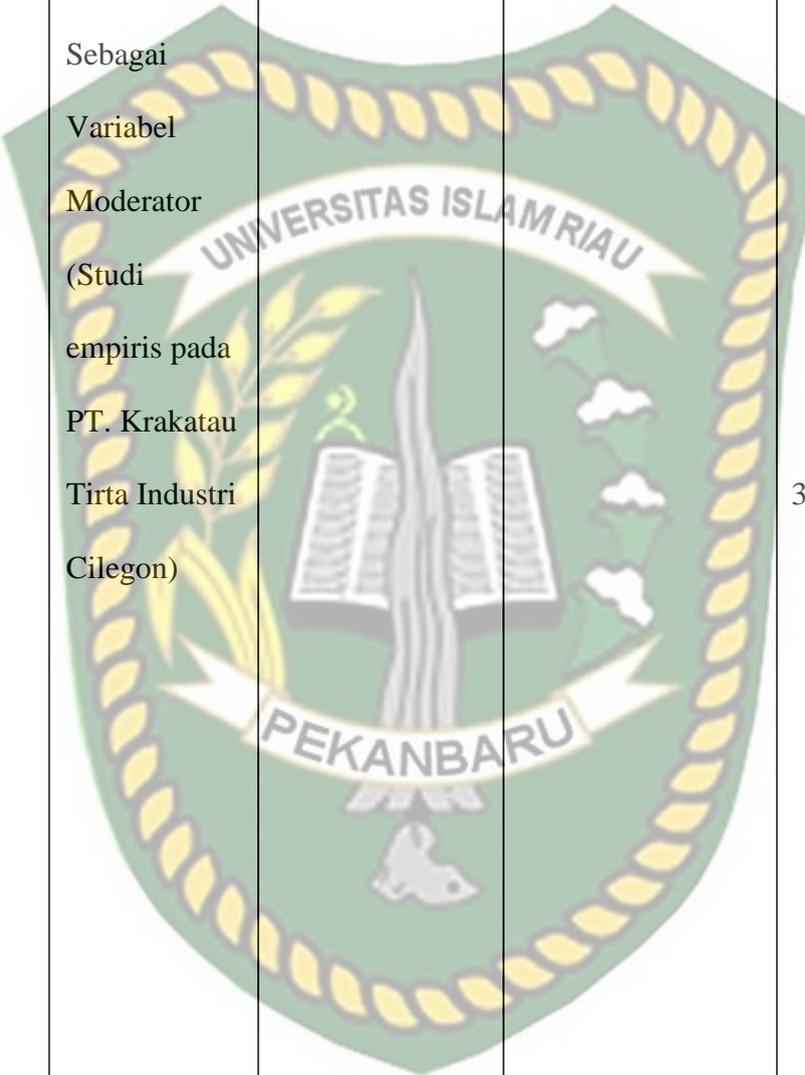
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

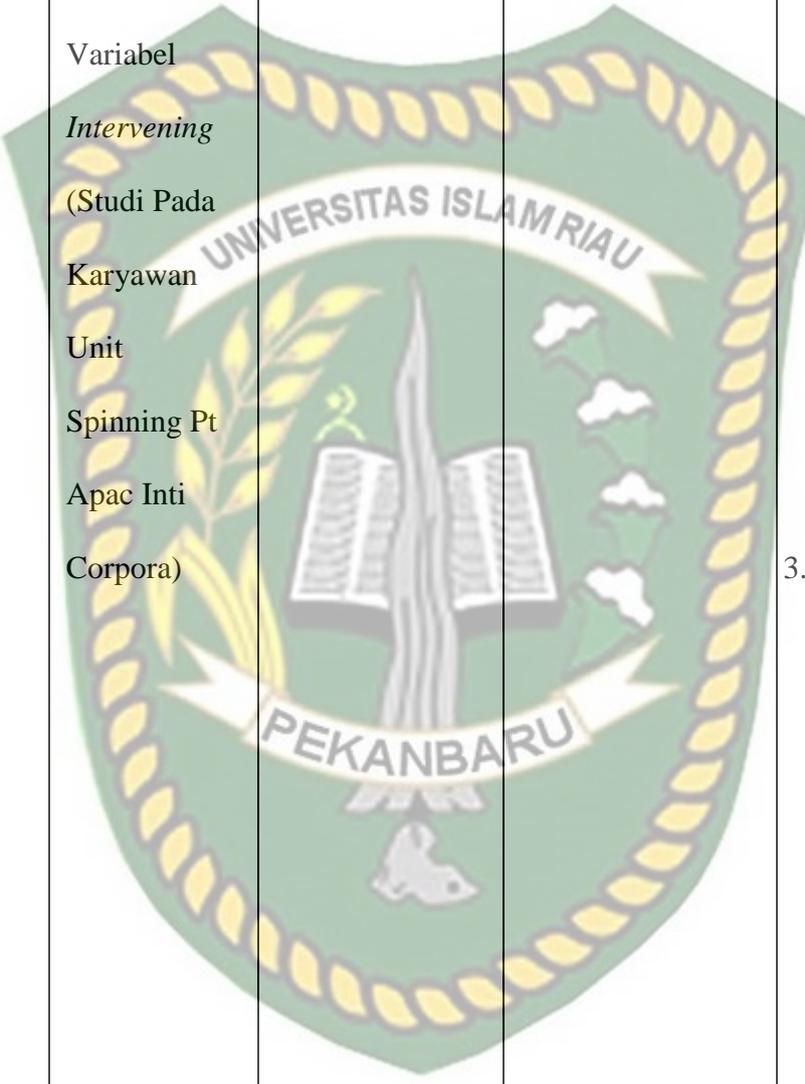
No.	Nama peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Bambang Hermanto (2012)	Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas	Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo Dan Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari prestasi training, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja teknisi di bengkel

		Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo Dan Semarang			Nissan.
2.	Jamilah Sari (2019)	Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya	Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya.</p> <p>b) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Kertajaya</p>

					Surabaya.
3.	Amanul Fiqra (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Malang	Bengkel Honda Malang	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang.
4.	Ana Rokhayati, Roni Kambara, Mahdani Ibrahim (2017)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon	Analisis <i>Partial Least Squares</i> (PLS)	1. <i>Soft skill</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri

		Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon)		2. Perencanaan Karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri 3. Kualitas Pelatihan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Soft skill</i> di PT. Krakatau Tirta Industri 4. Kualitas Pelatihan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan
--	--	---	---	---

					terhadap Perencanaan Karir di PT. Krakatau Tirta 5. Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri
5.	Fudji Sri Mar'ati, Yanuar Surya Putra, Sri Pujiasih. (2010)	Pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan <i>Competency</i>	PT. Apac Inti Corpora	Analisis Jalur (Path Analysis)	1. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap <i>competency</i> <i>based training</i> pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.

		<p><i>Based</i></p> <p><i>Training</i></p> <p>Sebagai</p> <p>Variabel</p> <p><i>Intervening</i></p> <p>(Studi Pada</p> <p>Karyawan</p> <p>Unit</p> <p>Spinning Pt</p> <p>Apac Inti</p> <p>Corpora)</p>		<p>2. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap <i>competency based training</i> pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.</p> <p>3. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.</p> <p>4. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan</p>
--	--	--	---	---

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

					<p>terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.</p> <p>5. Ada pengaruh yang signifikan antara <i>competency based training</i> terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.</p> <p>6. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap <i>competency based</i></p>
--	--	--	--	--	--

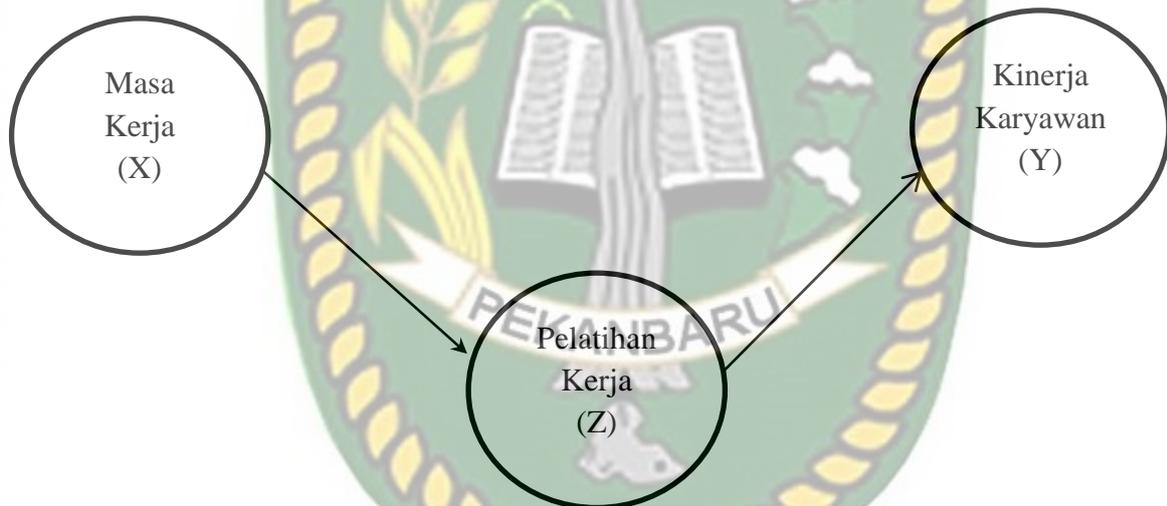
				<p><i>training</i> pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.</p> <p>7. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja, tingkat pendidikan dan <i>competency based training</i> terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.</p>
--	--	--	---	---

Sumber: Data Olahan 2022

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan model kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dengan variabel bebas (Independent Variable) adalah variabel *Masa Kerja*, Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan dan Variabel Intervening adalah Pelatihan Kerja.

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara untuk menjelaskan tentang fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati serta digunakan untuk penelitian selanjutnya. Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut hipotesis yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan ialah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada. Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Lalu untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis pada judul penelitian "Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor". Sedangkan, jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono dalam Kereh et al., 2018).

Metode yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Emzir (2019) adalah suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma post positivis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori. Dengan penjelasan di atas, metode penelitian kuantitatif adalah

3.2 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru berjumlah 48 orang. Menurut Gay dan Diehl (2015), untuk penelitian yang bersifat menguji pengaruh diantara satu variabel atau lebih (penelitian kuualitas) jumlah sampel yang diambil minimal 30 sampel. Arikunto (Aidiyah, 2015) menyatakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel. Karena karyawan pada kantor PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru berjumlah 48 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel. Teknik pengambilan sampelnya pun menggunakan sampel jenuh.

3.3 Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian di kantor PT. Nusantara Berlian Motor yang beralamat di Jl. Sockarno – Hatta No. 100, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Adapun alasan melakukan penelitian di lokasi ini karena penulis menemukan suatu permasalahan di PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2015). Data dapat berasal dari jawaban atas pernyataan responden melalui wawancara dan kuesioner yang

berkaitan dengan variabel bebas Masa Kerja (X), variabel antara Pelatihan Kerja (Z), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2015) data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder berasal dari data yang dihasilkan dari sumber lain. Pada umumnya data sekunder berbentuk bukti-bukti, catatan, atau juga laporan historis yang sudah tersusun di dalam arsip yang telah dipublikasikan dan berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Teknik Kuesioner

Teknik Kuesioner menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner untuk dapat memperoleh informasi dari para karyawan tentang pernyataan yang mengungkapkan pengaruh masa kerja terhadap kinerja melalui pelatihan kerja karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

b. Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga

dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada beberapa responden. Hal ini berguna untuk menguji serta menggali informasi untuk menjadi pembenaran dari hasil temuan penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada kepala bagian dan bagian personalia yang berguna untuk menambah data penelitian.

c. Teknik Observasi

Observasi menurut Sutrisno Hadi (dalam Pratiwi, 2017) adalah proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini dilakukan dengan sengaja, terstruktur perihal fenomena-fenomena yang terjadi yang selanjutnya akan dilakukan pencatatan. Penulis melakukan observasi ini dengan datang langsung ke kantor PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

d. Teknik Dokumentasi

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2017) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.” Dokumen digunakan dapat menjadi faktor pendukung terhadap hasil dari pengamatan dan wawancara serta kendala yang didapatkan oleh penulis.

3.6 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Penjelasan Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Masa Kerja (X)	a. Lama waktu/periode bekerja.	a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan	Skala Likert
Masa kerja yaitu jumlah waktu seorang karyawan telah bekerja untuk sebuah perusahaan.	b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini	
		a. Pemahaman terhadap pekerjaan.	Skala Likert
		b. Memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan	
	c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	a. Penguasaan dalam menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan	Skala Likert
Kinerja (Y)	a. <i>Quantity</i>	a. Hasil kerja	Skala Likert

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.	(kuantitas)	b. Proses kerja	
	b. <i>Quality</i> (kualitas)	a. Ketepatan hasil kerja b. Ketelitian kerja	Skala Likert
	c. Tanggung jawab	a. Kehadiran dan kedisiplinan kerja b. Ketaatan terhadap peraturan	Skala Likert
Pelatihan Kerja (Z) Pelatihan kerja adalah semua	a. Tujuan pelatihan	a. Membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Menambah wawasan karyawan	Skala Likert

kegiatan yang berguna untuk menambah, meningkatkan, dan mengembangkan skill, pengetahuan, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan pengalaman tertentu sesuai dengan tingkat keterampilan.	b. Materi pelatihan	a. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan a. Materi pelatihan mudah diterima oleh peserta	Skala Likert
	c. Metode pelatihan	a. Kesesuaian metode dengan materi	Skala Likert

Sumber: Data Olahan 2022

3.7 Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

3.7.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Ada tiga kriteria untuk menilai Outer Model berdasarkan teknik analisa data yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

a. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan variabel yang diukur. Namun menurut Chin (2015) untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai.

b. Discriminant validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang lebih besar dibanding nilai loading jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya.

c. Composite reliability

Composite reliability, indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk variabel, menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (unobserved). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0.7 walaupun bukan merupakan standar absolut. Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai Cronbachs Alpha dan composite reliability diatas 0.70 dan AVE berada diatas 0.50.

3.7.2 Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, baik variabel eksogen ke variabel endogen maupun variabel endogen ke variabel endogen, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, langkah pertama analisis model persamaan struktural (Inner Model) adalah menilai outer model (goodness of fit–instrumen penelitian) yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Setelah model pengukuran (outer model) dinyatakan fit dengan data sampel, maka langkah selanjutnya analisis estimasi model struktural dengan teknik full model analysis.

3.7.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Model Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar konstruk, baik pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total seperangkat variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain kedua variabel tersebut masih terdapat variabel lain, yaitu variabel residual merupakan variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak dimasukkan kedalam model. Kontribusi pengaruh langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai koefisien jalur (path coefficient). Nilai koefisien jalur (path coefficient) dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil output SmartPLS Correlation Matrix Beta dan Gamma. Matrik Beta menjelaskan hubungan diantara sesama variabel endogen, sedangkan matrik Gamma menunjukkan pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen).

3.7.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis membandingkan kenyataan kebenaran dengan teori yang ada terkait dengan masalah penggunaan buat kesimpulan dan buat tabelnya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT. NUSANTARA BERLIAN MOTOR PEKANBARU

4.1 Sejarah PT. Nusantara Berlian Motor

Pada tanggal 17 September 2014, PT. Nusantara Berlian Motor-Mitsubishi mulai beroperasi di Cinere, Jawa Barat. Lalu pada tanggal 14 Agustus 2015, PT. Nusantara Berlian Motor-Mitsubishi membuka cabang di Pekanbaru. Nusantara Berlian Motor juga memiliki cabang di beberapa daerah di Indonesia.

Tabel 4. 1 Persebaran Kantor Cabang PT. Nusantara Berlian Motor di Indonesia

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru	Jalan Soekarno Hatta No. 100 Arengka-Pekanbaru, Riau Telp (0761) 840 1111
2	PT. Nusantara Berlian Motor Cinere	Jalan Cinere Raya No. 18 Cinere-Depok , Jawa Barat Telp (021) 753 6111
3	PT. Nusantara Berlian Motor Medan	Jalan Gagak Hitam Ringroad No. 35 A Kota Medan Telp (061) 4256 5000

Sumber: PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

4.2 Visi dan Misi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

4.2.1 Visi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

Menjadi rekan bisnis terpercaya ditunjang oleh manajemen yang profesional serta manfaat yang prima bagi *stakeholder*.

4.2.2 Misi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

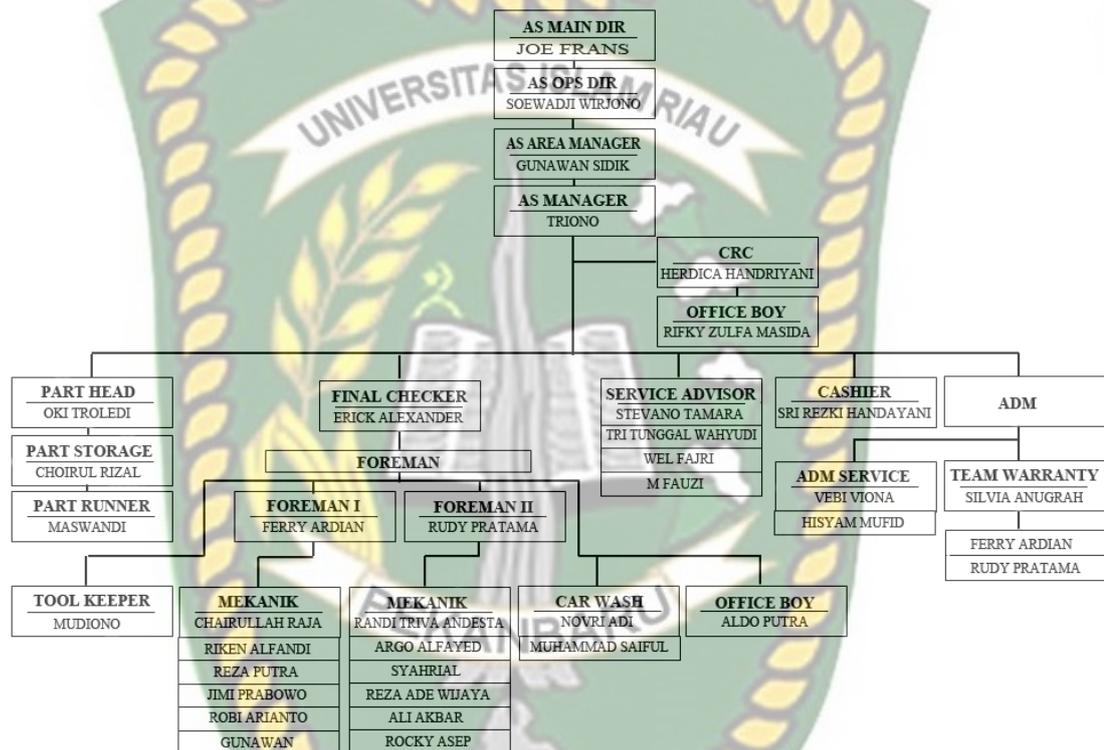
Adapun Misi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru adalah:

1. Memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan.
2. Memiliki integritas yang tinggi serta sikap proaktif dilandasi paradigma yang positif.
3. Pertumbuhan modal kerja yang konsisten baik secara finansial dan intelektual.
4. Pengembangan sumber daya manusia dan teknologi yang berkesinambungan untuk menyesuaikan dinamika pasar.

4.3 Struktur Organisasi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

Berikut ini merupakan struktur organisasi yang ada pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru



Sumber: PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, dapat diuraikan identitas responden dalam penelitian sebagai berikut.

Tabel 5. 1 Identitas Responden

Jenis Kelamin	Karyawan
Laki-laki	29
Perempuan	19
Total	48

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 29 orang responden laki-laki dan 19 orang responden perempuan. Dengan demikian jelaslah bahwa responden pada penelitian ini sudah terwakili dari masing-masing jenis kelamin.

5.2 Analisis Data

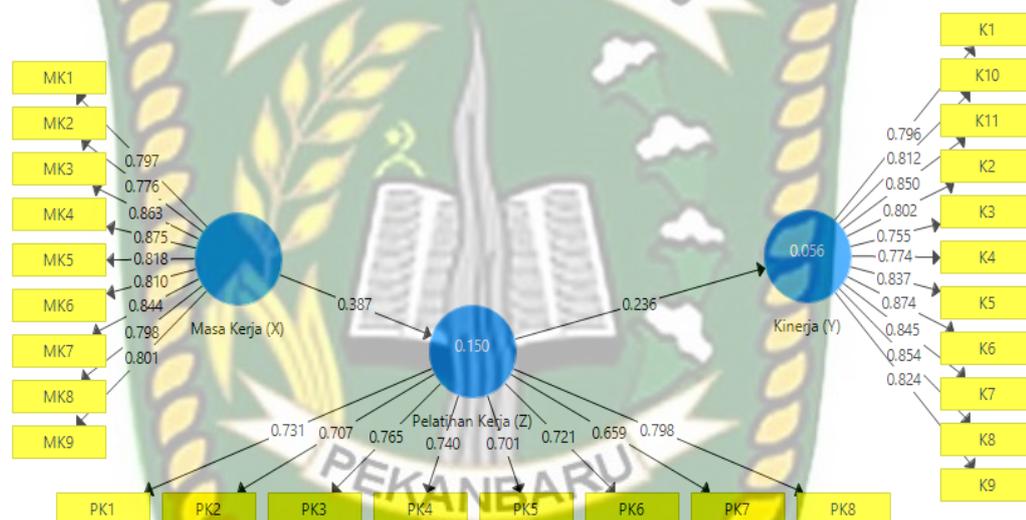
5.2.1 Pengujian Outer Model

Pada tahap pengujian Outer Model ada beberapa proses pengujian, antara lain *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit.

5.2.1.1 Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruksinya. Menurut (Ghozali & Latan, 2020) indikator dianggap valid jika nilai *loading factor* lebih dari 0.7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS:

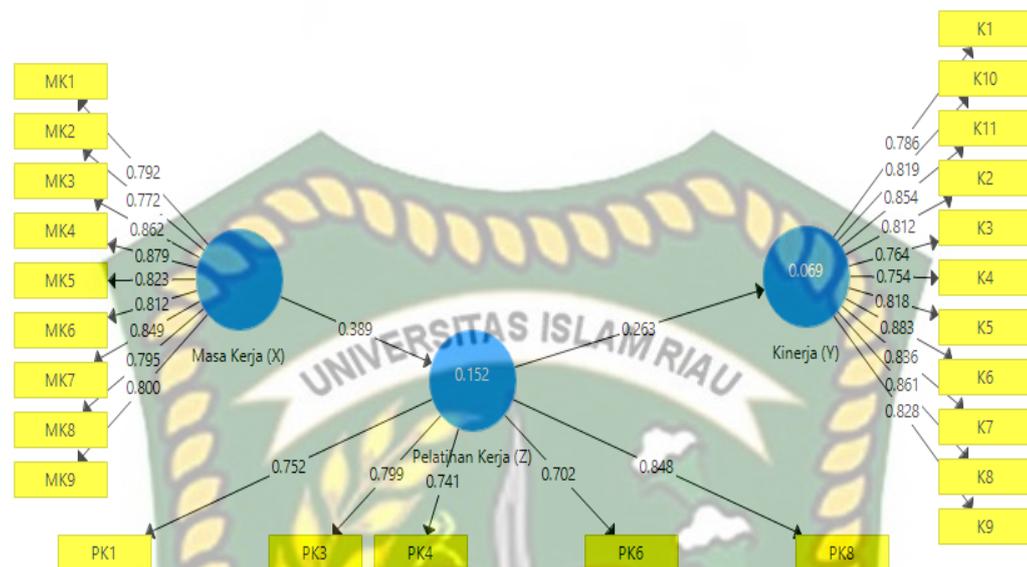
Gambar 5. 1 Estimasi Model PLS Secara Keseluruhan



Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan hasil analisis pada gambar di atas, dapat dilihat beberapa indikator memiliki *loading factor* di bawah 0,7, sehingga dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model adalah sebagai berikut:

Gambar 5. 2 Estimasi Model PLS Model Valid



Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada gambar di atas, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sehingga model telah memenuhi syarat validitas konvergen. Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, validitas konvergen juga dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk, model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk $> 0,5$. Nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.673
Masa Kerja (X)	0.674
Pelatihan Kerja (Z)	0.593

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan hasil analisis PLS pada tabel di atas, nilai AVE seluruh konstruk baik yang berupa dimensi maupun variabel telah melebihi 0,5 yang

menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan.

5.2.1.2 Pengujian Validitas Deskriminan

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal). Berikut ini merupakan hasil dari pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. 3 Nilai *Discriminant Validity*

	Kinerja (Y)	Masa Kerja (X)	Pelatihan Kerja (Z)
Kinerja (Y)	0.820		
Masa Kerja (X)	-0.102	0.821	
Pelatihan Kerja (Z)	0.263	0.389	0.770

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Hasil uji validitas diskriminan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan.

5.2.1.3 Pengujian Realibilitas Komposit

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian

pengembangan, oleh karena batas *loading factor* yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas diskriminan telah terpenuhi.

Tabel 5. 4 Nilai Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.952	0.958
Masa Kerja (X)	0.940	0.949
Pelatihan Kerja (Z)	0.829	0.879

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan *Cronbachs Alpha* > 0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan.

5.2.2 Pengujian Inner Model

Pengujian Inner model dengan menggunakan SmartPLS dimulai dengan melihat nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen yaitu Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja sebagai prediksi dari model structural.

Tabel 5. 5 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.069	0.049
Pelatihan Kerja (Z)	0.152	0.133

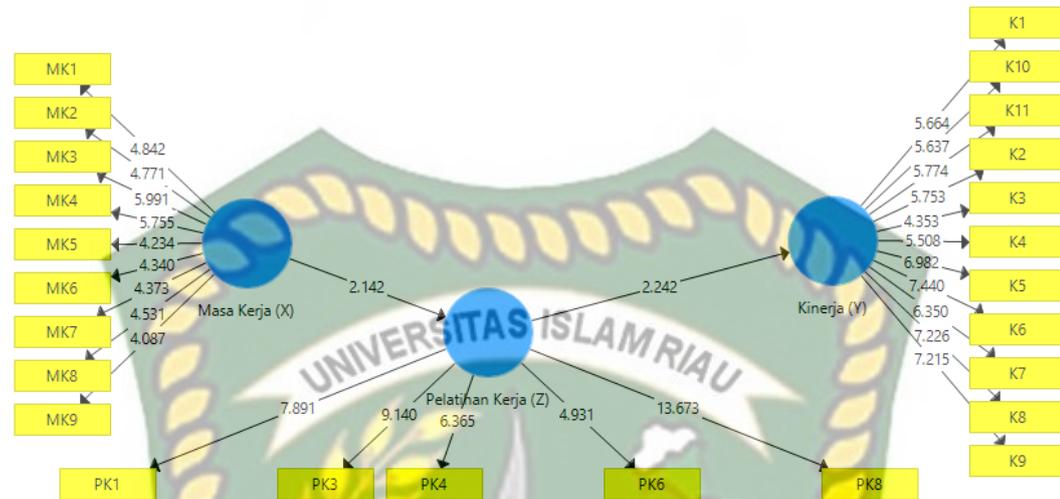
Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel di atas, R Square Variabel Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sebesar 0,069 dan Variabel Pelatihan Kerja pada karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sebesar 0,152. Hal ini berarti variabel Kinerja mampu menerangkan atau memprediksi 6,9% dan variabel Pelatihan Kerja mampu menerangkan atau memprediksi 15,2% sedangkan 77,9% sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Rancangan uji hipotesis pada penelitian ini diutarakan berdasarkan tujuan penelitian. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai $T\text{-tabel} \geq 2,01$ dengan tingkat ketidakakuratan sebesar ($\alpha = 0,05$). Sedangkan pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai probabilitas maka hipotesis diterima jika nilai $p < 0,05$. Dalam SmartPLS dilakukan metode *bootstrapping* untuk pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Hasil pengujian *bootstrapping* dari SmartPLS dapat dilihat pada *Output Inner Weight* yang disajikan pada gambar berikut.

Gambar 5. 3 Analisis Inner Weight



Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Tabel 5. 6 Uji Path Analys Berdasarkan Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Masa Kerja (X) -> Pelatihan Kerja (Z)	0.389	0.422	0.182	2.142	0.033
Pelatihan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.263	0.328	0.117	2.242	0.025

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pelatihan kerja dengan nilai T statistic menunjukkan angka sebesar $2,142 > 2,01$ dan dapat dibuktikan juga pada nilai P valuenya bernilai $0,033 < 0,05$. Dan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T statistic yang menunjukkan angka sebesar $2,242 > 2,01$ dan dapat dibuktikan pada nilai P valuenya bernilai $0,025 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui pelatihan kerja pada karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah di rekapitulasi dan dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah yaitu: 1

Skor penilaian tertinggi yaitu: 5

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = sangat rendah

1,80 – 2,59 = rendah

2,60 – 3,39 = cukup

3,40 - 4,19 = tinggi

4,20 – 5,00 = sangat tinggi

5.3.1 Analisis Deskriptif variabel Masa Kerja

Tanggapan dari 48 responden mengenai masa kerja diukur menggunakan 9 item pernyataan dan 3 dimensi antara lain kemampuan lama waktu/periode bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

5.3.1.1 Analisis Deskriptif Dimensi Lama Waktu/Periode Bekerja

Lama waktu/periode bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dengan periode waktu bekerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mendorong kinerja seorang karyawan tersebut.

Untuk dapat menganalisa lama waktu/periode bekerja yang dimiliki karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Lama Waktu/Periode Bekerja

No.	Pernyataan	Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		1	2	3	4	5				
1	Bagi saya tingkat usia bekerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan saya, semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kinerja seorang karyawan	Frek	0	4	6	26	12	48	3,95	Sangat Baik
		Skor	0	8	18	104	60			
2	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	Frek	0	3	6	29	10	48	3,95	Sangat Baik
		Skor	0	6	18	116	50			
3	Bagi saya lama bekerja pada posisi pekerjaan saat ini	Frek	0	2	3	31	12	48	4,1	Sangat Baik
		Skor	0	4	9	124	60			

	sangat menambah pengalaman saya dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan									
4	Bagi saya dengan lamanya waktu bekerja yang saya miliki mempengaruhi saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Frek	0	0	3	33	12	48	4,18	Sangat Baik
		Skor	0	0	9	132	60	201		
Jumlah			0	9	18	119	46	192	4,05	Sangat Baik
Skor			0	18	54	476	230	778		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi lama waktu/periode bekerja tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,05 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa lama waktu/periode bekerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.1.2 Analisis Deskriptif Dimensi Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat membantu dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Untuk dapat menganalisis tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

No.	Pernyataan	Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		1	2	3	4	5				
1	Semakin lama berada di suatu bidang pekerjaan, maka semakin paham terhadap pekerjaan tersebut	Frek	0	0	7	29	12	48	4,1	Sangat Baik
		Skor	0	0	21	116	60			
2	Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya dikerjakan	Frek	0	0	4	26	18	48	4,29	Sangat Baik
		Skor	0	0	12	104	90			
3	Saya memiliki kemampuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	Frek	0	0	5	32	11	48	4,12	Sangat Baik
		Skor	0	0	15	128	55			
4	Saya memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	Frek	0	0	8	26	14	48	4,12	Sangat Baik
		Skor	0	0	24	104	70			
Jumlah			0	0	24	113	55	192	4,16	Sangat

Skor	0	0	72	452	275	799		Baik
------	---	---	----	-----	-----	-----	--	------

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,16 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.1.3 Analisis Deskriptif Dimensi Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang ada di dalam kerjanya. Karyawan yang sudah menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakannya, maka akan memudahkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk dapat menganalisis penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

No.	Pernyataan		Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.
			1	2	3	4	5			
1	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang	Frek	0	0	4	27	17	48	4,27	Sangat Baik
		Skor	0	0	12	108	85	205		

	disediakan oleh perusahaan									
	Jumlah	0	0	4	27	17	48	4,27	Sangat Baik	
	Skor	0	0	12	108	85	205			

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dimiliki tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,27 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.2 Analisis Deskriptif variabel Kinerja

Tanggapan dari 48 responden mengenai kinerja diukur menggunakan 11 item pernyataan dan 3 dimensi antara lain *quantity* (kuantitas), *quality* (kualitas), dan tanggung jawab.

5.3.2.1 Analisis Deskriptif Dimensi *Quantity* (Kuantitas)

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai dimensi *Quantity* (kuantitas) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Quantity* (kuantitas)

No.	Pernyataan		Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.
			1	2	3	4	5			
1	Bagi saya tingkat usia bekerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan saya, semakin tinggi tingkat	Frek	0	2	3	20	23	48	4,33	Sangat Baik
		Skor	0	4	9	80	115	208		

	usia, semakin tinggi pula tingkat kinerja seorang karyawan									
2	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	Frek	1	0	4	10	33	48	4,54	Sangat Baik
		Skor	1	0	12	40	165	218		
3	Saya mengikuti instruksi dari perusahaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	Frek	3	0	2	9	34	48	4,47	Sangat Baik
		Skor	3	0	6	36	170	215		
Jumlah			4	2	9	39	90	144	4,45	Sangat Baik
Skor			4	4	27	156	450	641		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *Quantity* (kuantitas) tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,45 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa *Quantity* (kuantitas) yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.2.2 Analisis Deskriptif Dimensi *Quality* (Kualitas)

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai dimensi *Quality* (kualitas) adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Quality* (kualitas)

No.	Pernyataan	Frek	Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.
			1	2	3	4	5			
1	Saya mampu	Frek	1	1	2	16	28	48	4,43	Sangat Baik

	meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Skor	1	2	6	64	140	213		
2	Dalam mengerjakan tugas dari perusahaan saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	Frek	1	2	6	12	27	48	4,29	Sangat Baik
		Skor	1	4	18	48	135	206		
3	Sesudah menyelesaikan pekerjaan saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya	Frek	1	1	1	18	27	48	4,43	Sangat Baik
		Skor	1	2	3	72	135	213		
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	Frek	2	1	0	10	35	48	4,56	Sangat Baik
		Skor	2	2	0	40	175	219		
Jumlah			5	5	9	56	117	192	4,43	Sangat Baik
Skor			5	10	27	224	585	851		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *Quality* (kualitas) tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,43 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa *Quality* (kualitas) yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.2.3 Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab

Setiap karyawan harus mematuhi seluruh peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena dengan adanya sikap tanggung jawab dari seorang karyawan menggambarkan sifat yang disiplin dalam kehidupannya.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai dimensi tanggung jawab adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Tanggung Jawab

No.	Pernyataan		Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.
			1	2	3	4	5			
1	Saya datang ke kantor tepat waktu	Frek	1	1	4	14	28	48	4,77	Sangat Baik
		Skor	1	2	12	56	140	229		
2	Materi pelatihan mudah diterima oleh karyawan	Frek	0	1	4	13	30	48	4,5	Sangat Baik
		Skor	0	2	12	52	150	216		
3	Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan	Frek	0	2	2	13	31	48	4,52	Sangat Baik
		Skor	0	4	6	52	155	217		
4	Saya begitu menjunjung tinggi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Frek	0	2	0	12	34	48	4,63	Sangat Baik
		Skor	0	4	0	48	170	222		
Jumlah			1	6	10	52	123	192	4,51	Sangat Baik
Skor			1	12	30	208	615	866		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi tanggung jawab tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,51 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.3 Analisis Deskriptif variabel Pelatihan Kerja

Tanggapan dari 48 responden mengenai pelatihan kerja diukur menggunakan 8 item pernyataan dan 3 dimensi antara lain tujuan pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan.

5.3.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dari seorang karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai dimensi tujuan pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Tujuan Pelatihan

No.	Pernyataan	Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		1	2	3	4	5				
1	Pelatihan membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Frek	0	0	4	27	17	48	4,27	Sangat Baik
		Skor	0	0	12	108	85			
2	Dengan pelatihan yang sudah saya ikuti, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semakin bertambah baik dan cepat	Frek	0	0	2	34	12	48	4,2	Sangat Baik
		Skor	0	0	6	136	60			
3	Pelatihan yang saya ikuti mampu	Frek	0	0	2	31	15	48	4,27	Sangat Baik

	meningkatkan keterampilan bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	Skor	0	0	6	124	75	205		
4	Pelatihan memberikan saya wawasan yang lebih luas tentang pekerjaan saya	Frek	0	0	2	34	12	48	4,2	Sangat Baik
		Skor	0	0	6	136	60	202		
5	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaan saya	Frek	0	0	0	34	14	48	4,29	Sangat Baik
		Skor	0	0	0	136	70	206		
Jumlah			0	0	10	160	70	240	4,25	Sangat Baik
Skor			0	0	30	640	350	1.020		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi Tujuan Pelatihan tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,25 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa Tujuan Pelatihan yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan salah satu bagian penting dari kegiatan yang melibatkan akuisisi pengetahuan dan retensi. Salah satu cara terbaik untuk

mengembangkan bahan pengajaran adalah mulai dengan memeriksa rencana pelatihan dan sumber daya yang tersedia.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai dimensi materi pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Materi Pelatihan

No.	Pernyataan	Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		1	2	3	4	5				
1	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Frek	0	0	2	32	14	48	4,25	Sangat Baik
	Skor	0	0	6	128	70	206			
2	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	Frek	0	0	3	31	14	48	4,22	Sangat Baik
	Skor	0	0	9	124	70	203			
Jumlah			0	0	5	63	28	96	4,23	Sangat Baik
Skor			0	0	15	252	140	407		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi Materi Pelatihan tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,23 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa Materi Pelatihan yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.3.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Metode Pelatihan

Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama proses pelatihan.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai dimensi metode pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Metode Pelatihan

No.	Pernyataan	Kriteria jawaban					Jml	Nilai	Ket.	
		1	2	3	4	5				
1	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	Frek	0	0	3	34	11	48	4,16	Sangat Baik
		Skor	0	0	9	136	55			
Jumlah		0	0	3	34	11	48	4,16	Sangat Baik	
Skor		0	0		136	55	200			

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.15 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi Metode Pelatihan tanggapan responden mengenai pernyataan menunjukkan nilai 4,16 tergolong kategori sangat baik dan hal ini menjelaskan bahwa Metode Pelatihan yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru sudah baik.

5.4 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. Adapun responden pada penelitian ini berjumlah 48 responden. Dari beberapa item pernyataan kuesioner dalam bentuk google formulir yang disebarakan secara online.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini akan membahas mengenai hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalahnya, yaitu "H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Masa Kerja terhadap

Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru” dari analisis yang dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P Value untuk masa kerja terhadap pelatihan kerja sebesar 0,033 dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,025 yaitu dibawah 0,05 yang berarti model penelitian ini antara pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0,05$) atau H1 diterima.

Hasil dari penelitian ini berpengaruh secara signifikan kemungkinan masa kerja dan pelatihan kerja yang dimiliki membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan Masa Kerja yang dimiliki oleh karyawan tentu saja akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terbuktinya hipotesis penelitian tersebut mengemukakan informasi bahwa masa kerja dan pelatihan kerja harus diperhatikan kembali dalam mendorong kinerja karyawan PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan mutu dari program pelatihan agar karyawan dapat lebih memahami materi yang disampaikan, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat menjadi lebih maksimal. Setiap pelatihan karyawan harus diperhatikan agar karyawan lebih semangat dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidiyah, M. (2015). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember*. 3(3), 96–104.
- Aswad, H. N., & Ferrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425.
- Candra, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi. *Universitas Medan Area*.
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2), 140–160.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *PARTIAL LEAST SQUARES Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, S. (2010). *Hipotesis*. 2005, 1–12.
- Hardikriyawan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Iskandar. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 242–265.

Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903–3913.

<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21915>

Kurniawati, I. D. (2014). *MASA KERJA DENGAN JOBENGAGEMENT PADA KARYAWAN*. 02(c), 1–43.

Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku).

Jurnal Manis, 2(1), 1–10.

<https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>

Lumbanraja, P., & Nizma, C. (2010). Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik

Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 142–155.

<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18172>

Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.

Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi

Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202–224.

Sari, R. P. (2016). Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(8).

Supriyatna, Y. (2020). *TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA MAKMUR ROTOKEMINDO*. 3(2017), 54–67.
<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>

SUSANTI, L. M. (2020). PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.

Tanujaya, L. R. (2015). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT CORONET CROWN. *Journal of Management Development*, 3(1), 1–7.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 82871.

Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales Marketing PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 15(02),

213–231.

Yacoub, Y., Miranti, E., & Herkulana. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 1–13.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.

https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf

