

**PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTIL**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Strata-1
Pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik

Oleh:

TRI SETIYAWAN WIBOWO

NIM : D 600 217 275

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTIL**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

TRI SETIYAWAN WIBOWO

NIM : D 600 217 275

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



DR. INDAH PRATIWI, S.T., M.T.
NIK. 705

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTIL**

Oleh:

TRI SETIYAWAN WIBOWO
D 600 217 275

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat 8 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Nama

Tanda Tangan,

1. Dr. Indah Pratiwi, S.T., M.T.

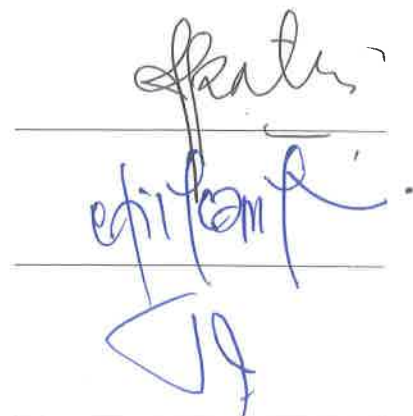
Ketua Penguji

2. Etika Muslimah, S.T., M.M., M.T.

Penguji 1

3. Mila Faila Sufa, S.T., M.T.

Penguji 2





Dekan,

Rois Fatoni, S.T., M.Sc, Ph.D
NIK. 892

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 September 2020

Penulis



Tri Setiyawan Wibowo

D600217275

PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTA MERLIN DUNIA TEKSTIL

Abstrak

Karyawan memegang peranan penting diberbagai sektor perusahaan. Mulai dari bidang produksi, pemasaran, pengaturan keuangan perusahaan, dan yang lainnya. Peranan karyawan dalam bidang produksi yang besar membuat PT. Delta Merlin Dunia Tekstil selalu meningkatkan pengalaman kerja dan keterampilan serta memberikan pelatihan kepada karyawannya agar kinerja dan produktivitas karyawan selalu meningkat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengalaman, keterampilan dan pelatihan secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan serta mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam peneliti ini adalah 300 karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil, sedangkan sampel penelitian adalah 75 karyawan dengan teknik pengambilan purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja, keterampilan dan pelatihan kerja berpengaruh positif baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Adapun pengalaman kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

Kata kunci: Pengalaman, keterampilan, pelatihan dan kinerja.

Abstrack

Employees play an important role in various sectors of the company. Starting from the fields of production, marketing, corporate financial arrangements, and others. The role of employees in the large production sector makes PT. Delta Merlin Dunia Tekstil always improves work experience and skills and provides training to its employees so that employee performance and productivity always increase. The purpose of this study is to determine the effect of experience, skills and training individually or collectively on employee performance and to determine the most dominant factors affecting employee performance. This study uses a quantitative descriptive approach. The population in this study were 300 employees of PT. Delta Merlin Dunia Tekstil, while the research sample was 75 employees with purposive sampling technique. The data collection method used in this study used a questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression method. Based on the research results it is known that work experience, skills and job training have a positive effect both individually and collectively on the performance of employees of PT. Delta Merlin Textile World. The work experience is the most dominant factor affecting the performance of employees of PT. Delta Merlin Textile World.

Keywords: Experience, skills, training and performance.

1. PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia yang semakin maju setiap tahunnya dan menunjukkan peningkatan yang cukup baik berdampak terhadap berkembangnya perusahaan. Meningkatnya perkembangan perusahaan juga berdampak terhadap meningkatnya persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk menunjukkan kinerja yang semakin meningkat dan semakin baik kedepannya. Peningkatan kinerja diharapkan mampu memberikan pengaruh positif output yang perusahaan hasilkan.

Langkah-langkah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya selain menambah pengalaman kerja mereka, perusahaan juga memberikan pelatihan dan memberikan seminar untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar karyawan tersebut semakin mahir dan menguasai apa yang mereka kerjakan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang bagus maka dalam menjalankan pekerjaan akan semakin lancar dan menunjukkan hasil yang optimal. Tidak bisa dipungkiri bahwa keterampilan merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Dengan berbekal keterampilan tersebut seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik mulai dari mengoperasikan fasilitas-fasilitas alat kerja maupun sampai melakukan pekerjaan sampai selesai. Disamping dengan cara meningkatkan pengalaman dan keterampilan kerja, perusahaan terus memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Menurut Ivancevich (2008) pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan sangat perlu diberikan kepada karyawan, dengan pelatihan yang cukup maka kinerja dan produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan tingkat kinerja karyawannya adalah PT. Delta Merlin Dunia Tekstil yang beralamatkan di Jalan Raya Palur Km 7,1 Kabupaten Karanganyar. PT. Delta Merlin Dunia Tekstil merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil khususnya dalam bidang pemintalan benang. PT. Delta Merlin Dunia Tekstil merupakan perusahaan yang

yang besar sehingga mempunyai banyak karyawan. Mulai dari karyawan dibidang keamanan, produksi, pemasaran, administrasi, keuangan dan jajaran pimpinan perusahaan. Meskipun merupakan perusahaan besar yang menggunakan berbagai peralatan canggih dan modern PT. Delta Merlin Dunia Tekstil tentunya membutuhkan peranan tenaga kerja atau karyawan, terlebih lagi peranan tenaga kerja atau karyawan mencapai 60–70%, oleh karena itu peranan tenaga kerja sangat besar dalam bidang produksi.

Peranan tenaga kerja dalam bidang produksi yang besar membuat PT. Delta Merlin Dunia Tekstil selalu meningkatkan pengalaman kerja dan keterampilan serta memberikan pelatihan kepada karyawannya agar kinerja dan produktivitas karyawan selalu meningkat. Meskipun hal tersebut dilakukan, masih terdapat banyak kekurangan mengenai kurangnya keterampilan dan pengalaman kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang belum menguasai pekerjaan dan kurang baik dalam menggunakan peralatan maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Misalnya jika terjadi masalah dengan mesin akibat benang yang sedikit tersangkut, banyak karyawan yang mengatasi sendiri masalah tersebut tetapi tidak sedikit pula karyawan yang meminta bantuan orang lain sehingga dapat menghambat pekerjaan rekan-rekannya yang lain. Dari segi pelatihan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil masih belum melaksanakan dengan optimal. Pelatihan hanya diberikan dibagian-bagian tertentu dan tidak mencakup semua bagian sehingga banyak karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman, keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil serta untuk mengetahui pengaruh variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil, diantara variabel pengalaman, keterampilan dan pelatihan.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Delta Merlin Dunia Tekstil yang beralamatkan di Jalan Raya Palur Km. 7,1 Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini mulai dilakukan

pada 1 November 2014 sampai dengan bulan 25 Januari 2015. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan untuk mengungkapkan informasi yang menggambarkan seberapa besar tingkat pengaruh pengalaman, keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk menentukan pengaruh pengalaman, keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

Populasi dalam peneliti ini adalah 300 karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Berdasarkan perhitungan dapat dilihat bahwa nilai n adalah 75. Nilai 75 menunjukkan bahwa jumlah sampel yang diambil adalah 75 karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel bebas. Metode regresi dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (pengalaman, keterampilan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan identifikasi masalah, penentuan kebutuhan, pengumpulan data, kuesioner, observasi, wawancara, perolehan data primer dan data sekunder, analisis uji instrument data, analisis hipotesis, pembahasan kemudian kesimpulan dan saran.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sugiyono (2008) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (pengalaman, keterampilan dan pelatihan) cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas (kinerja karyawan) secara serentak terhadap variabel terkait. Adapun hasil analisis regresi

linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22 maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients
	Beta
Pengalaman Kerja (X_1)	0.411
Pengalaman Kerja (X_2)	0.391
Pelatihan Kerja (X_3)	0.237

Sumber : Olah Data Primer 2020

Hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (X_1) mempunyai nilai Beta sebesar 0.411. Hal tersebut menunjukkan jika pengalaman kerja (X_1) ditingkatkan sebesar 1 angka sedangkan variabel keterampilan kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) tetap (tidak dinaikkan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.411.
2. Variabel keterampilan kerja (X_2) mempunyai nilai Beta sebesar 0.391. Hal tersebut menunjukkan jika keterampilan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 angka sedangkan variabel pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_3) tetap (tidak dinaikkan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.391.
3. Variabel pelatihan kerja (X_3) mempunyai nilai Beta sebesar 0.237. Hal tersebut menunjukkan jika pelatihan kerja (X_3) ditingkatkan sebesar 1 angka sedangkan variabel pengalaman kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2) tetap (tidak dinaikkan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.237.

Hasil uji regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan jika variabel pengalaman kerja, keterampilan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila pengalaman kerja, keterampilan kerja dan pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji regresi linier berganda tersebut diatas juga menunjukkan jika variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai beta

variabel pengalaman kerja (0.411) lebih besar dari pada variabel keterampilan kerja (0.391) dan variabel pelatihan kerja (0.237).

Uji parsial dengan t-test digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (variabel pengalaman, keterampilan dan pelatihan) secara individu (parsial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Nugroho, 2005). Sebelum melakukan uji t-test amak terlebih dahulu menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah :

H_{01} = Diduga variabel pengalaman (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

H_{a1} = Diduga variabel pengalaman (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

H_{02} = Diduga variabel keterampilan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

H_{a2} = Diduga variabel keterampilan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

H_{03} = Diduga variabel pelatihan (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

H_{a3} = Diduga variabel pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (variabel pengalaman, keterampilan dan pelatihan) secara parsial atau individu berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung < t-tabel, atau nilai *p value* pada kolom *sig. > level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika t-hitung > t-tabel, atau nilai *p value* pada kolom *sig. < level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t tabel didapatkan dengan melihat tabel t dengan dasar nilai $Df = 75$ dan tingkat signifikansi (*level of significant*) adalah 5% (0.05) dengan dua arah (*two tail*) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1.992. Sedangkan nilai t hitung didapatkan

dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel *coefficients* dan kolom *t*. Adapun hasil uji parsial (*t*) dengan menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji *t*)

Variabel	<i>t</i> -hitung	<i>Sig.</i>	<i>t</i> -tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	5.257	0.000	1.992	Ho ditolak
Keterampilan Kerja (X_2)	5.236	0.000	1.992	Ho ditolak
Pelatihan Kerja (X_3)	3.443	0.001	1.992	Ho ditolak

Sumber : Olah Data Primer 2020

Penjelasan dari hasil uji parsial seperti yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (X_1) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 5.257 yang berarti nilai *t* hitung variabel pengalaman kerja (X_1) lebih besar dari *t* tabel 1.992 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari *level of significant* sebesar 0.050 sehingga dapat diketahui jika pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil
2. Variabel keterampilan kerja (X_2) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 5.236 yang berarti nilai *t* hitung variabel keterampilan kerja (X_2) lebih besar dari *t* tabel 1.992 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari *level of significant* sebesar 0.050 sehingga dapat diketahui jika keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.
3. Variabel pelatihan kerja (X_3) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 3.443 yang berarti nilai *t* hitung variabel pelatihan kerja (X_3) lebih besar dari *t* tabel 1.992 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari *level of significant* sebesar 0.050 sehingga dapat diketahui jika pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

Uji parsial dengan *F-test* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (variabel pengalaman, keterampilan dan pelatihan) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Nugroho, 2005). Sebelum melakukan uji *F-test* maka terlebih dahulu menetapkan hipotesis

nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Diduga variabel pengalaman (X_1), keterampilan (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

H_a = Diduga variabel pengalaman (X_1), keterampilan (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (variabel pengalaman, keterampilan dan pelatihan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

1. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, atau nilai $p\text{ value}$ pada kolom *sig.* $> level\ of\ significant$ (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, atau nilai $p\text{ value}$ pada kolom *sig.* $< level\ of\ significant$ (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai F tabel didapatkan dengan berpedoman pada nilai $Df\ 1 = 3$ dan $Df = 75$. Angka 3 didapatkan dari jumlah variabel bebas sebanyak 3 yaitu pengalaman kerja, keterampilan kerja dan pelatihan kerja dan nilai 75 didapatkan dari jumlah sampel penelien sebanyak 75 orang. Dengan berpedoman dengan angka tersebut maka didapatkan nilai F tabel sebesar 2.73. Sedangkan untuk nilai F hitung didapatkan dengan pengolahan data melalui SPSS 22 dan didapatkan nilai F hitung sebesar 80.430.

Nilai F hitung yaitu 80.430 lebih besar dari 2.73 sehingga dapat disimpulkan jika variabel pengalaman kerja (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (variabel pengalaman, keterampilan dan pelatihan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* kolom *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan

jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1.

Hasil uji determinasi majemuk dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 dan didapatkan nilai *adjusted r square* sebesar 0.763 yang berarti variabel pengalaman kerja (X1), keterampilan kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3) memberikan pengaruh sebesar 76.3% terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Sedangkan sisanya sebesar 23.7% kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain tersebut bisa berupa bonus, kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Hipotesis pertama terbukti.
2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Hipotesis kedua terbukti.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Hipotesis ketiga terbukti.
4. Pelatihan, keterampilan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Hipotesis keempat terbukti.
5. Pengalaman adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Hipotesis kelima terbukti.

4.2 Saran

Saran dan masukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan oleh karena itu diharapkan perusahaan mampu memberikan pelatihan-pelatihan ataupun diklat untuk semua karyawannya agar meningkatkan kinerja

karawan sehingga akan memberikan hasil positif dan profit kepada perusahaan. Cara yang dimungkinkan adalah saat adanya perekrutan karyawan maka pihak manajemen lebih detail dalam melakukan seleksi terhadap karyawan baru bahkan bisa dilakukan seleksi melalui praktek kerja langsung. Sehingga dari seleksi yang cukup ketat tersebut didapatkan karyawan yang benar-benar mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Keterampilan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan manajemen perusahaan. Keterampilan dibutuhkan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan bisa diwujudkan dalam tugas utama karyawan tersebut atau keterampilan lainnya yang suatu saat dapat membantu karyawan dalam menghadapi permasalahan yang ada. Semakin banyak pelatihan yang diberikan semakin banyak pengalaman yang didapatkan dan hal tersebut berbanding lurus dengan meningkatnya keterampilan kerja karyawan.

3. Pengalaman dan keterampilan tidak bisa didapatkan dalam waktu yang singkat. Banyak proses yang harus dilalui jika pekerjaan mereka hanya berjalan secara otodidak tanpa ada pelatihan atau pendidikan tingkat lanjut sesuai dengan kriteria pekerjaan dan jabatan. Perusahaan diharapkan lebih sering mengadakan pelatihan atau pendidikan kepada seluruh karyawannya sehingga dari pelatihan tersebut pengalaman kerja dan keterampilan kerja karyawan akan semakin meningkat dan hal tersebut juga akan meningkatkan hasil kerja karyawan yang berdampak positif terhadap target yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.

Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi.

Ahmadi, Djauzak, 2004. "Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana. Pembangunan Bangsa", Jakarta : Balai Pustaka.

Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dergibson, Siagian Sugiarto. 2002. *Metode statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Garry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Foster. Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : CV. Haragon.
- Luh Aristarini. Et. Al. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja*
- Malhotra. 2005. *Riset Penelitian*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Muslimin. 2007. *Pengaruh Disiplin, Keterampilan, Kompensasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Administration And General Service Pada PT. Djarum Primary Kudus*
- Oemar Hamalik. 2007. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CY Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan penyajian Data Pendidikan*. Semarang : Medya Winata.
- Veithzal, Rivai dkk. 2007. *Bank and Financial Institution Management*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.