

## **Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. BPR BKK Kabupaten Tegal**

Manajemen

**Nofia Dwi Santika\*<sup>1)</sup>, Deddy Prihadi<sup>2)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

\*Email: nofiadwisantika@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims (1) to determine the effect of job training on the performance of PD.BPR BKK employees in Tegal Regency (2) to determine the effect of work experience on the performance of PD.BPR BKK employees in Tegal Regency (3) to determine the Locus Of Control on the performance of PD employees. BPR BKK Tegal Regency (4) To determine the simultaneous effect of Job Training, Work Experience and Locus Of Control on Employee Performance PD.BPR BKK Tegal Regency. This research is categorized as survey research, where the research instrument is a questionnaire and uses a Likert scale. The population in this study were all employees of PD.BPR BKK Tegal Regency totaling 60 people. The samples taken in this study were all of the population (saturated samples), namely 60 respondents. Test the validity of this instrument using the product moment correlation technique at a significant level of 5% (0.05) with degrees of freedom  $r$  table = 0.254 ( $N = 60$ ). While the reliability test uses Cronbach Alpha. The analysis technique used is multiple linear regression. This study shows that all statements in the questionnaire with a total of 29 statements have been valid and reliable, so they can be used. And the results of the R Square test show that the results of  $R^2 = 0.446$  means that 44.6% of employee performance ( $Y$ ) is influenced by the amount of Job Training ( $X_1$ ), Work Experience ( $X_2$ ) and Locus Of Control ( $X_3$ ) the remaining 53.4% influenced by other factors outside the model.*

**Keywords:** *Job Training, Work Experience, Locus Of Control, Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Fenomena saat ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Setiap perusahaan tentu

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 2, No. 1, Desember 2021, p. 30-38

sangat membutuhkan orang-orang yang ahli sesuai dengan kemampuannya masing-masing, agar mencapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan, khususnya hal kinerja.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan secara rutin dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Selain untuk mengembangkan kinerja karyawan, pelatihan dapat mengantisipasi adanya stres kerja dalam lingkungan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan yaitu untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan dan juga Tenaga kerja. Pelatihan yang diberikan perusahaan harus memotivasi dan mendorong untuk setiap karyawan supaya kinerjanya dapat meningkat sehingga setiap karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dan memperoleh pengalaman kerja serta *locus of control* yang membuat individu karyawan meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi di lingkungan kerja.

Bagi karyawan, pelatihan adalah proses dimana sumber daya manusia tersebut diberi pengetahuan dan dibekali keahlian tertentu. Hal tersebut membuat seorang karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan segala tugasnya yang harus diberikan pelatihan diantaranya perusahaan mengadakan pelatihan. Pelatihan di PD. BPR BKK Kabupaten Tegal ini bersifat wajib supaya karyawan dapat meningkatkan kinerja dan pengalaman kerja serta karakteristik pribadi (*locus of control*) karyawan.

Selain la Hal ini dapat disimpulkan bahwa PD. BPR BKK Kabupaten Tegal terdapat beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut salah satu permasalahannya yaitu melaksanakan program pelatihan setiap tahunnya yang diadakan, tetapi untuk tahun 2020 sampai saat ini, pelaksanaan program pelatihannya kurang efektif dikarenakan proses pelatihannya dilakukan dengan dua cara yaitu secara online dan offline. Maka dari itu PD.BPR BKK Kabupaten Tegal mempunyai program untuk mengadakan pelatihan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas guna meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan ini sangat penting, terutama bagi karyawan baru karena ketika karyawan baru sudah mengikuti beberapa pelatihan untuk memenuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentunya karyawan tersebut telah mendapatkan banyak ilmu yang nantinya bisa diterapkan untuk dirinya sendiri, dan untuk kepentingan karyawan lain maupun perusahaan terkait.

Selain itu, permasalahan pada pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Di PD.BPR BKK Kabupaten ada beberapa karyawan yang belum mempunyai pengalaman dibidangnya. Jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup dan kepribadian yang baik tentu akan menghambat kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengalaman kerja tentu sangat dibutuhkan dalam bekerja, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja apapun tentu hasil kerja mereka tidak akan maksimal, karena mereka tidak mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan mereka hanya melakukannya dengan kemampuan mereka yang seadanya. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berberkal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Selain pelatihan dan pengalaman kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor individual antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu (*locus of control*). Locus of control permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal dalam hubungannya dengan locus of control yaitu karyawan cenderung kurang mampu untuk mengatasi penurunan kinerjanya. Karyawan saling melemparkan tugas dan perannya serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Oleh karena itu *locus of control* setiap individu harus menjadi acuan yang baik untuk karyawan sendiri guna mencapai target perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Diskriptif Kuantitatif karena menggunakan dasar pendekatan angka. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal berjumlah 60. Sampel yang digunakan 60 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan semua populasi digunakan untuk dijadikan responden. Metode pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Analisis data yang digunakan Analisis Regresi Berganda

## HASIL

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal yang terdiri dari 5 kantor Cabang (Pusat Talang, Kramat, Dukuhturi, Adiwerna, Bjong). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang memiliki kriteria:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	35	58,3%
Perempuan	25	41,7%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4 di ketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 60 orang Karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal dapat di peroleh gambaran mengenai jenis kelamin dari masing- masing responden

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1.	20-30	15	25,0%
2.	31-40	30	50,0%
3.	41-50	8	13,3%
4.	>50	7	11,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22.

Berdasarkan tabel 5 dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 60 orang Karyawan dapat di peroleh gambaran mengenai umur dari masing-masing responden.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
1.	SMA	5	8,3%
2.	Diploma	2	3,3%
3.	S <sub>1</sub>	52	86,7%
4.	S <sub>2</sub>	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 6 di ketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 60 orang Karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal dapat di peroleh gambaran mengenai tingkat pendidikan dari masing- masing responden

### **Analisis Regresi Berganda**

Perhitungan analisis regresi berganda menggunakan *SPSS 22*. Hasil perhitungan regresi berganda adalah sebagai berikut :

Rumus regresi linier berganda :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = 52,225 + 0,0334X_1 + 0,325X_2 + 0,385 X_3$$

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji T (Parsial)**

#### **Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) adalah : 3,309 dan nilai  $t_{tabel}$  2,009, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,309 > 2,009). Dengan menggunakan batas 0,009 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima, itu artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) adalah : 2,658 dan nilai  $t_{tabel}$  2,009, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,658 > 2,009). Dengan menggunakan batas 0,000 nilai signifikansi tersebut

lebih kecil dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima, itu artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Variabel *Locus Of Control* ( $X_3$ )**

Nilai  $t_{hitung}$  variabel *Locus Of Control* ( $X_3$ ) adalah : 3,757 dan nilai  $t_{tabel}$  2,009, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,757 > 2,009$ ). Dengan menggunakan batas 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima, itu artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *Locus Of Control* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Uji F (Simultan)**

Didapatkann nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,075 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% didapat  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $6,075 > 2,76$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_3$ ) kinerja karyawan ( $Y$ ) PD.BPR BKK Kabupaten Tegal.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total di jelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat di katakan penggunaan model koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil  $R^2 = 0,446$  berarti bahwa 44,6% Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di pengaruhi oleh besarnya Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_3$ ) sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diinterpretasikan hasil dari hipotesis peneliti sebagai berikut : a. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) Untuk variabel Pelatihan kerja diperoleh nilai  $t$  (3,309) dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Artinya nilai  $t$  menunjukkan positif bahwa Pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. b. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) Untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai  $t$  (2,658) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya nilai  $t$  menunjukkan positif bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. c. *Locus Of Control* ( $X_3$ ) Untuk variabel *Locus Of Control* diperoleh nilai  $t$  (3,375) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Artinya nilai  $t$  menunjukkan positif bahwa variabel *Locus Of Control* ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

### Kesimpulan

1. Ada pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal.
2. Ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal.
3. Ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal.
4. Ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan *Locus Of Control* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PD.BPR BKK Kabupaten Tegal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. *Skripsi*.
- Amin, M. A. N. (2020). Apakah Stock Split Memberikan Keuntungan Tidak Normal? *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/10.24905/Permana.V12i1.90>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Potensi Abnormal Return Positif Terbesar Saham Pt. Kalbe Farma Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(February 2021), 223–233. <https://doi.org/10.46306/Vls.V2i1.93>
- Amin, M. A. N., Indriasih, D., & Utami, Y. (2022). Pemanfaatan Limbah Plastik Menjadi Kerajinan Tangan Bagi Ibu-Ibu Pkk Desa Mejasem Barat, Kecamatan Keramat, Kabupaten Tegal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(2), 35–41. <https://doi.org/10.35870/Jpmn.V2i1.580>
- Amin, M. A. N., & Irawan, B. P. (2021). Apakah Buyback Stock Dapat Memberikan Keuntungan Tidak Normal Saat Pandemi? *Permana*, 13(1), 46–59. <https://doi.org/10.24905/Permana.V13i1.159>
- Amin, M. A. N., & Ramdhani, D. (2017). Analysis Of Abnormal Return, Stock Return And Stock Liquidity Before And After Buyback Share: Case Study Of Companies Listed In Indonesia Stock Exchange In Period Of 2011-2015. *Rjoas*, 11(November), 312–323. <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2017-11.37>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Brownell, P. 1981. *Participation in Budgeting, Locus of Control dan Organizational Effectiveness*, *The Accounting Review*, Vol. 16. No 4, October.

- Crider, A.B. 1983. *Psychology*. Scott, Foresman & Company
- Foster. Bill. 2015. *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. PPM. Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MULTivariate Dengan Program IBM SPSS25 (Edisi 9)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 3 No. 1 April*, 72-83.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanafiah, & Juhadi. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Bersalin Kota Bandung. *JIMEA |Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen,Ekonomi,dan Akuntansi)*, 333-349.
- Hitalessy, V., Roni, M. H., & Iswandir, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal IMAGE Vol.7*, 33-47.
- Julianto, 2012. "Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Semarang: *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Vol.7* Hal 35.
- Kaswan, M. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : CV.PUSTAKA SETIA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Natasya, O. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
- Nurriyadi, G. i. (2017). Pengaruh Gender dan Locus Of Control terhadap kinerja karyawan PD.BPR BKK Kabupaten Tegal. *Skripsi*, 1-160. *Skripsi*, 1-82.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado . *Jurnal EMBA Vol.6 No.3*, 1758 – 1767 .
- Rotter, J. B. 2011. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Psychology Monographs: General and Applied*. Vol. 80 No.1 (page 1-14)
- Sabilah, A. (2020). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, 1-14.
- Setyowati. S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2.*, 129-139.

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 2, No. 1, Desember 2021, p. 30-38

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratma. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Wibowo. (2016 Edisi 5 cetakan 11). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajawali Pers.

Yusnaena, & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang. *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume IV No. 3, 121-130.