

Parafrase Arfan1

by --

Submission date: 05-Aug-2023 08:32AM (UTC-0500)

Submission ID: 2141660533

File name: ARTIKEL_ARFANNNNNN.pdf (727.73K)

Word count: 5503

Character count: 35974



Pelatihan, Keterampilan, Pengalaman Dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan Q5 steak and bowl di Jawa Timur.

Training, Skills, Experience and Implications for Employee Performance Q5 steak and bowl in East Java.

Arfan Ardani

192010200275

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

31

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret 2023

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

Judul :Pelatihan, Keterampilan, Pengalaman Dan Implikasi Terhadap
Perilaku Kerja Karyawan Q5 steak and bowl di Jawa Timur.

Nama Mahasiswa : Arfan Ardani

NIM : 192010200275

DosenPembimbing
Dr. Vera Firdaus S.psi., M.M
NIDN. 0715067304

Disetujui Oleh



Ketua Program Studi
Detak Prapanca, SE., M.M
NIDN. 0715028403

Diketahui Oleh



Tanggal Pengesahan
(25 Mei 2023)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	1
DAFTAR ISI	2
I. PENDAHULUAN	3
1. Latar Belakang	4
2. Rumusan Masalah.....	4
3. Tujuan Penelitian	4
4. Kategori Sdgs	4
II. LITERATURE REVIEW	5
III. METODE PENELITIAN	7
Definisi Operasional	8
IV. JADWAL PENELITIAN	10
Daftar Pustaka.....	11

Training, Skills, Experience and Implications for Employee Performance Q5 steak and bowl in East Java.

Pelatihan, Keterampilan, Pengalaman Dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan Q5 steak and bowl di Jawa Timur.

I. Pendahuluan

1) Latar Belakang

Perubahan keadaan ekonomi serta efek dari globalisasi menyebabkan tingginya tingkat kompetensi yang dibutuhkan berbagai perusahaan untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam sebuah perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan pelatihan terhadap SDM nya sehingga SDM sebuah perusahaan akan mahir dalam mengerjakan berbagai pekerjaannya sehingga produktifitas dan kinerja perusahaan dapat meningkat. Akan tetapi mengadakan pelatihan saja belum cukup, perekrutan dan pemeliharaan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor pendukung dalam efektifitas kinerja sehingga diharapkan dapat dengan mudah dalam beradaptasi dan juga menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima.[1].

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan merupakan salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia terhadap kinerjanya yang harus dilakukan secara berkelanjutan sehingga tercipta sebuah siklus dalam upaya meningkatkan kinerja SDM [2] pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang direncanakan untuk memberikan keilmuan baru, pola pikir maupun perilaku untuk memaksimalkan kinerja karyawan [3].

Keterampilan merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman yang dikembangkan keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan keterampilan merupakan kecakapan dalam menjalankan tugas dengan cermat yang memerlukan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bimbingan orang lain.[4]. Kompetensi menggambarkan kualitas wawasan, keterampilan, perilaku, dan kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna.[5]

Sejauh mana seseorang telah menguasai tugas yang dilakukan di tempat kerja dapat ditentukan oleh pengalaman kerja mereka. Secara umum, jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk mengerjakan penugasan pekerjaan tertentu dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengalaman kerja mereka. mereka yang lebih berpengalaman akan memiliki keterampilan yang lebih baik, dan sebagai hasilnya, mereka akan lebih produktif daripada mereka yang kurang berpengalaman.[6]. Pengalaman kerja adalah proses memperoleh informasi dan keterampilan mengenai suatu profesi sebagai hasil dari keikutsertaan seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Gagasan tentang pengalaman kerja adalah sejauh mana seseorang telah menguasai pengetahuan dan kemampuan mereka dalam bidang pekerjaan mereka, yang dapat diukur dengan masa kerja mereka serta tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka.[7]

Kinerja adalah hasil usaha seseorang dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia.[8] menegaskan bahwa kinerja mengacu pada keluaran yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikasi pekerjaan atau profesi pada periode tertentu.[6].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan [9] dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [10] juga mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Pada penelitian menggunakan PLS sebagai alat analisis. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dan SPSS sebagai alat uji analisis sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel pelatihan, terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [11] penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [7] didalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Pada penelitian [12] ditemukan celah penelitian yang menyatakan bahwa variabel pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja

karyawan. Ini menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini karena subjek pada penelitian ini karyawan pada industri sedang.

⁵⁴
State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu pada penelitian [13] menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun penelitian yang difokuskan kepada manufaktur sedangkan penelitian ini difokuskan kepada industri sedang dimana pada industry ini dikedepankan skill karyawan. sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu *novelty* pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen pelatihan, keterampilan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di q5 steak and bowl di Jawa Timur, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Kinerja karyawan di q5 steak and bowl mengalami penurunan yang disebabkan kurangnya pemaksimalan pada pelatihan dan kurangnya keterampilan serta pengalaman sehingga penerapan SOP kerja kurang maksimal yang mengakibatkan banyaknya ketidakpuasan konsumen terhadap q5 steak and bowl, maka Pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia terhadap kinerjanya selain itu didukung dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang memadai sehingga mempermudah seseorang dalam menjalankan proses pelatihan. Hal ini menjadi acuan dasar peneliti mengangkat judul penelitian ini dimana fenomena yang sering terjadi di lapangan dimana setiap pembukaan cabang baru selalau ada masalah dari sumberdaya manusianya dimana mereka belum cukup terlatih dan terampil sehingga banyak menarik karyawan lama dari cabang tertentu untuk membantu mereka dalam keberlangsungan operasional. Hal ini perlu adanya evaluasi dan dicari solusi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan..

2) **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pelatihan, keterampilan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.

³⁸
3) **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, keterampilan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.

4) **Kategori SDGs:**

Penelitian yang berjudul "Pelatihan, Keterampilan, dan Pengalaman di Q5 Steak and Bowl Jawa Timur dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening" sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

II. Literature Review

Pelatihan

Menurut [14] Pelatihan adalah proses pembentukan personel efektif jangka pendek dan jangka panjang dalam suatu organisasi. menurut [15] Berbagai macam latihan dimasukkan dalam program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, wawasan, bakat, sikap, dan prestasi kerja. menurut Mangkunegara (2017:44) dalam [16] menguraikan bahwa indikator pelatihan diantaranya adalah:

- a) Tujuan pelatihan: Tujuan dan sasaran pelatihan dan harus jelas dan dapat diukur.
- b) Materi latihan: Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c) Metode pelatihan: Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

Pelatihan diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas karyawan. hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17][12][18] yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa program pelatihan merupakan suatu cara sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk memaksimalkan sumberdaya yang ada pada perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu [19] yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan

Menurut [4] Kemampuan melakukan rangkaian kegiatan yang timbul dari latihan dan pengalaman dikenal sebagai bakat. [13] menyatakan bahwa Keterampilan, khususnya kapasitas untuk bertindak berdasarkan akal, ide, dan kreativitas untuk menyelesaikan, memodifikasi, atau memperbaiki sesuatu untuk mendapatkan nilai dari usaha tersebut. Robbins dalam [20] menguraikan bahwa Indikator keterampilan adalah :

- a) Basic Literacy Skill (keterampilan dasar): Setiap orang harus memiliki kemampuan dasar membaca, menulis, matematika, dan mendengarkan.
- b) Technical Skill (keterampilan teknis): kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dalam disiplin ilmu teknologi seperti menggunakan komputer dan teknologi digital lainnya.
- c) Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal): Kemampuan setiap orang untuk berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang melibatkan mendengarkan, berbagi perspektif, dan bekerja sama sebagai sebuah tim.

Penting bagi karyawan memiliki keterampilan untuk mempercepat dalam menyelesaikan rangkaian kerja di perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21][5][4] yang mengatakan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori tersebut dapat dijabarkan bahwa keterampilan dapat mempengaruhi tingkat pemahaman individu dengan adanya sebuah keterampilan yang dimiliki individu tentu saja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung penelitian terdahulu yang oleh [22] Mengemukakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman

Menurut [12] Pengembangan pengalaman kerja adalah proses akumulasi pengalaman kerja melalui berbagai pengalaman yang tidak terhitung jumlahnya dan tidak terbatas. Menurut Martoyo (2007 : 113) dalam [23] Pengalaman kerja adalah jumlah total jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan hingga saat ini. Dalam [23] juga menguraikan bahwa indicator pengalaman adalah :

- a) Lama waktu kerja: Lama waktu kerja individu adalah seberapa individu telah bekerja ditempat pekerjaan sehingga mengacu kepada pengalaman yang diperoleh.
- b) Tingkat pengetahuan: Tingkat pengetahuan individu yang diperoleh selama bekerja dan juga pengalaman yang telah dialami.
- c) Keterampilan yang dimiliki: Keterampilan individu yang dimiliki dari pengalaman kerja yang tinggi dapat menjadi acuan dalam kemudahan pemahaman.

Sangat penting pengalaman karyawan bagi perusahaan untuk mempercepat pemahaman. Hal ini dibuktikan melalui penelitian terdahulu oleh [13][7][12] yang mengatakan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan terori tersebut bahwa pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh [24] yang mengemukakan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut [25] Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Wibowo, 2014) dalam [26] mengatakan bahwa kinerja terdiri dari menyelesaikan tugas dan mendapatkan hasil dari pekerjaan itu.. [26] juga menguraikan indicator pengalaman adalah:

- a) Kualitas: Sejauh mana hasil dari kegiatan yang dilakukan hampir sempurna, artinya mereka telah memodifikasi metode kinerja ideal tertentu dan telah mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.
- b) Kuantitas: Total akhir dalam unit dan siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu: Jika dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan maksimalisasi waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, tingkat suatu kegiatan selesai pada waktu awal yang dimaksudkan.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik purposive sampling, [27] sebuah teknik pengambilan sampling menggunakan penilaian yang selektif peneliti biasanya mengambil sampel untuk memilih unit, kasus, organisasi, peristiwa dll. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih unit pada Q5 steak and bowl di Jawa Timur. **Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) tipe 24*.**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur, 61272. [28] menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan diteliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelompok dan lain sebagainya.

Jumlah populasi pada Q5 steak and bowl di Jawa Timur sebanyak 130 karyawan. Terdiri dari 10 karyawan cabang Sidoarjo, 10 karyawan cabang Sedate, 10 karyawan cabang Krian, 15 karyawan cabang Ketintang, 8 karyawan cabang Meer, 16 karyawan cabang Jombang, 9 karyawan cabang Tulungagung, 7 karyawan cabang Pare, 6 orang cabang Ponorogo, 16 karyawan cabang Probolinggo, 9 orang cabang Pandaan serta 14 karyawan cabang Jember. Pada penelitian ini menggunakan rumus Solvin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e² = persentase kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

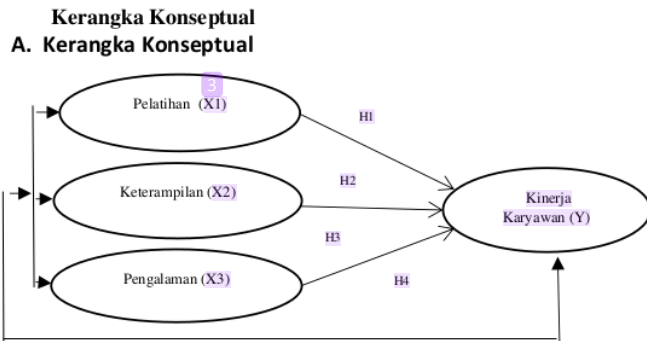
Diketahui

N = 130

e = 5% (0,5)

$$n = \frac{130}{1 + 130 \cdot 5\%^2} = \frac{130}{1 + 0,325} = \frac{130}{1,325} = 98,11 = 98 = 100$$

Jumlah sampel menurut rumus Solvin adalah sebanyak 98. Dengan pertimbangan menghindari kekurangan data maka peneliti membulatkan angka menjadi 100 orang responden dari karyawan Q5 steak and bowl di Jawa Timur. Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala *likert* yang dipergunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang serta sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda



Gambar 1 Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

- H1 : Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- H2 : Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- H3 : Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- H4 : Pengaruh pelatihan, keterampilan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.

Definisi Oprasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat lima variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi pelatihan (X1), keterampilan (X2), pengalaman (X3) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel intervening.

1. Pelatihan (X1)

Definisi Operasional Pelatihan (X1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [29]. Definisi Operasional Pelatihan adalah proses pengembangan karyawan untuk membentuk karyawan yang produktif. secara operasional pelatihan dapat diukur melalui indikator menurut Mangkunegara (2017:44) dalam [16], yang mana meliputi :

Tujuan pelatihan

1. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja seperti halnya dalam pemaksimalan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pesanan konsumen.
2. Meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan seperti halnya selalu memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada setiap konsumen.
3. Meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga memberikan kepuasan konsumen terhadap kualitas yang diberikan baik itu terkait rasa makanan maupun pelayanan yang diberikan.

2. Keterampilan (X2)

Definisi operasional variable keterampilan merujuk pada pendapat yang dikemukakan [30] bahwa keterampilan adalah kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan serangkaian pekerjaan secara operasional keterampilan dapat diukur melalui indikator menurut [20], yang mana meliputi :

- a) Basic Literacy Skill (keterampilan dasar): Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh karyawan seperti menjaga kebersihan di area kerja.
- b) Technical Skill (keterampilan teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam seperti halnya komunikasi dan service yang maksimal terhadap konsumen.
- c) Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal): Keahlian karyawan dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti menyelesaikan setiap pesanan yang tersedia dengan tepat waktu .

3. Pengalaman (X3)

Definisi operasional variable pengalaman ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [24]. pengalaman adalah tingkat pemahaman karyawan dalam pekerjaannya dan menjadikan masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan menjadi tolak ukur pengalaman. Secara operasional pengalaman dapat diukur melalui indikator menurut [31], yang meliputi :

- a) Lama waktu kerja : Lama waktu kerja karyawan adalah seberapa lama telah bekerja ditempat pekerjaan sehingga mengacu kepada pengalaman yang diperoleh.
- b) Tingkat pengetahuan :Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh selama bekerja dan juga pengalaman yang telah dialami.
- c) Keterampilan yang dimiliki : Keterampilan karyawan yang dimiliki dari pengalaman kerja yang tinggi dapat menjadi acuan dalam kemudahan pemahaman

4. kinerja (Y)

Definisi operasional variable kinerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [24].Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Secara operasional kinerja dapat diukur melalui indikator menurut,[32], yang meliputi :

- a) Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b) Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu: ketepatan waktu dalam bekerja baik itu jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuisioner dari semua variable memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,1966$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $<0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	,775	0,195	Valid
	X1.2	,612	0,195	Valid
	X1.3	,604	0,195	Valid
	X1.4	,775	0,195	Valid
	X1.5	,669	0,195	Valid
	X1.6	,650	0,195	Valid
X2 Keterampilan	X2.1	,643	0,195	Valid
	X2.2	,638	0,195	Valid
	X2.3	,658	0,195	Valid
	X2.4	,610	0,195	Valid
	X2.5	,641	0,195	Valid
	X2.6	,598	0,195	Valid
X3 Pengalaman	X3.1	,592	0,195	Valid
	X3.2	,563	0,195	Valid
	X3.3	,618	0,195	Valid
	X3.4	,626	0,195	Valid
	X3.5	,712	0,195	Valid
	X3.6	,556	0,195	Valid
Y1 Kinerja	Y.1	,538	0,195	Valid
	Y.2	,625	0,195	Valid
	Y.3	,656	0,195	Valid
	Y.4	,622	0,195	Valid
	Y.5	,591	0,195	Valid
	Y.6	,636	0,195	Valid

Hasil diatas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable ketika nilai Croanbach Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan X1	0,770	0,6	Reliabel
Keterampilan X2	0,693		Reliabel
Pengalaman X3	0,658		Reliabel
Kinerja Y	0,651		Reliabel

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 pelatihan memiliki angka *cronbach's alpha* 0.770, variabel X2 keterampilan 0.693, variabel X3 pengalaman 0.658, dan variabel Y kinerja 0.651. Yang berarti ketiga variabel X tersebut sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, namun variabel Y memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang reliabel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.01418959
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.061
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,061 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.099	.138		36.865	.000		
	pelatihan	-.427	.028	-.822	-14.985	.000	.992	1.008
	keterampilan	-.076	.021	-.202	-3.689	.000	.994	1.007
	pengalaman	-.072	.022	-.182	-3.324	.001	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja

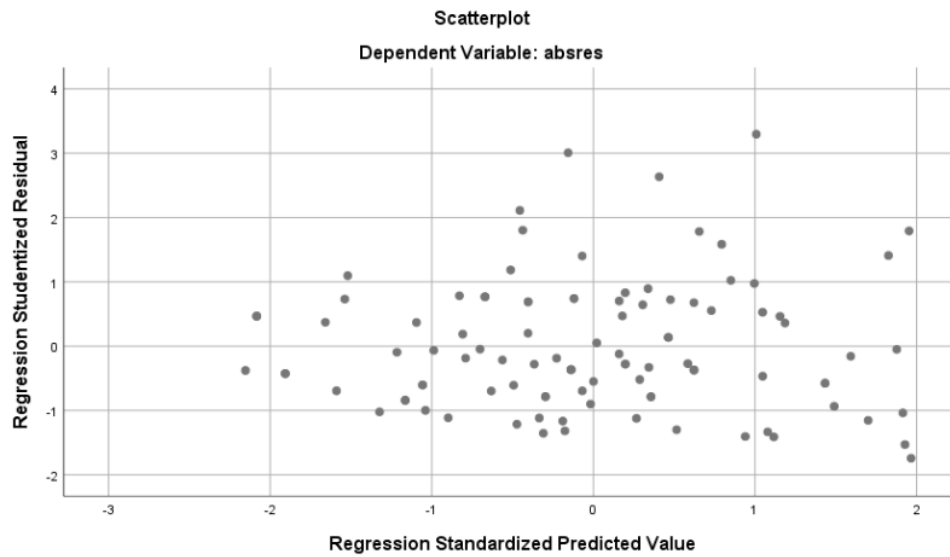
21

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari table diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel pelatihan, keterampilan dan kinerja tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.099	.138		36.865	.000		
	pelatihan	-.427	.028	-.822	-14.985	.000	.992	1.008
	keterampilan	-.076	.021	-.202	-3.689	.000	.994	1.007
	pengalaman	-.072	.022	-.182	-3.324	.001	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 5.099 + (-0,427)X_1 + (-0,076)X_2 + (-0,072)X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 10.488. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi, maka nilai variabel terikat yaitu perilaku kerja tetap konstan sebesar 10.488.

2) Pelatihan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.427) diantara variabel pelatihan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel pelatihan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.427) satuan.

3) Keterampilan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.076) diantara variabel keterampilan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel keterampilan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.076) satuan.

4) Pengalaman

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.072) diantara variabel pengalaman dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel pengalaman mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.072) satuan.

E. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan nilai alpha (0,05). Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika sig. penelitian < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima
- b. Jika sig. penelitian > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak

Hipotesis :

H0 = Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H1 = Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.099	.138		36.865	.000		
	pelatihan	-.427	.028	-.822	-14.985	.000	.992	1.008
	keterampilan	-.076	.021	-.202	-3.689	.000	.994	1.007
	pengalaman	-.072	.022	-.182	-3.324	.001	.997	1.003

a. Dependent Variable: kinerja

82

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

52

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

- Pada variabel Pelatihan (X_1) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Y).
- Pada variabel Keterampilan (X_2) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Keterampilan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja(Y).
- Pada variabel Pengalaman (X_3) nilai sig. $0.001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pengalaman (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).

11

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

14

- H_0 = Semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- H_1 = Semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.050	3	.017	79.577	.000 ^b
	Residual	.020	96	.000		
	Total	.070	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman, keterampilan, pelatihan

56 Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 79.577 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Pelatihan (X1), Keterampilan (X2) dan Pengalaman (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja (Y) 17

PEMBAHASAN

1. Pelatihan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan mendasar yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika meningkatkan kualitas produktivitas kerja memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.

Studi empiris menunjukkan bahwa tujuan pelatihan dapat tercapai apabila setiap karyawan dapat senantiasa meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan setiap pesanan konsumen dengan tepat waktu selain itu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen bisa terus dilestarikan karena memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1];[2];[3];[4] pada penelitiannya menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. keterampilan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterampilan adalah kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan serangkaian pekerjaan secara operasional. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden setuju jika keterampilan mendasar seperti menjaga kebersihan area bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.

Studi empiris menunjukan bahwa keterampilan karyawan yang merujuk pada indikator keterampilan yaitu keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menjaga kebersihan dan juga keterampilan teknis menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dapat terus ditingkatkan karena hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Keterampilan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5];[6];[7] pada penelitiannya menunjukan bahwasanya keterampilan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengalaman

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman merupakan salah satu nilai tambahan yang bisa didapat karyawan dan dengan adanya pengalaman dapat mempermudah karyawan q5 steak and bowl di jawa timur untuk memahami pekerjaannya.

Studi empiris menunjukan bahwa pengalaman yang merujuk pada indikator pengalaman yaitu tingkat pengetahuan karyawan dalam pekerjaan dan juga keterampilan yang diperoleh berdasarkan lama waktu bekerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pengalaman berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8];[9];[10] pada penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelatihan, Keterampilan dan Pengalaman dan implikasi terhadap kinerja dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner secara langsung kepada 100 responden yang merupakan karyawan q5 steak and bowl di Jawa Timur disimpulkan bahwa:
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Pelatihan, ketrampilan dan Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Keterampilan dan Pengalaman berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar 2.

No	Tahap Dan Kegiatan Penelitian	Bulan			
		4	5	6	7
1	Persiapan Menyusun Proposal				
2	Menyusun Instrumen Penelitian				
3	Pengumpulan Data				
4	Pengolahan Dan Analisis Data				

5	Penyusunan Laporan				
6	Dan Lain Lain				

Gambar 2. Jadwal Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. N. Nugroho and R. Paradifa, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia," *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 11, no. 1, pp. 149–168, 2020, doi: 10.21009/jmsi.011.1.08.
- [2] S. Efendi and O. Winenriandhika, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 99–110, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.383.
- [3] F. Zillah, R. Husniati, and A. Aziz, "Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 213–232, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i1.677.
- [4] C. Catur Widayati, S. Anah, and M. Usman, "Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Sun Life Syariah Di Jakarta)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 128–138, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i1.848.
- [5] R. Rahmad, N. Nasfi, and S. Sabri, "Pengaruh Knowledge, Skill dan Ability Pimpinan terhadap Kinerja IKM di Kabupaten Pesisir Selatan," *JUSIE (Jurnal Sos. dan Ilmu Ekon.*, vol. 4, no. 02, pp. 108–117, 2019, doi: 10.36665/jusie.v4i02.217.
- [6] R. S. Mangkat, B. Tewel, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 3319–3328, 2019.
- [7] R. Ratu, R. A. M. Koleangan, and C. Kojo, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado," *J. EMBA*,

vol. 8, no. 1, pp. 450–458, 2020.

- [8] J. Ilmiah, F. Ekonomi, D. Wahyudi, S. Tinggi, I. Ekonomi, and P. Nusantara, "PENGARUH KNOWLEDGE , SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . LUSIANA JASA KARYA," vol. 01, no. 03, pp. 297–307, 2022.
- [9] I. Setiawan, M. Ekhsan, and R. dhyan Parashakti, "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja," *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 186–195, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/32>
- [10] Kanafiah, W. Prahiawan, and Suhema, "Pengaruh Kompetensi (Hard skill)Dan PelatihanTerhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui KepuasanKerjaSebagaiVariabel Intervening," *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 5, no. 2, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- [11] A. R. Pratama and M. Ridwan, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Medan," *Al-Qasd*, vol. 2, pp. 117–131, 2020.
- [12] S. Edi Yusman, Yandra Rivaldo, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam," *As_Said*, vol. 1, no. 2, pp. 97–107, 2021.
- [13] F. Lengkong, V. P. K. Lengkong, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)," *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 281–290, 2019.
- [14] I. Nursaumi, F. Mulia Z, and E. Sunarya, "Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan," *J. Econ. Bus. Account.*, vol. 5, pp. 1328–1335, 2022.
- [15] V. Firdaus and H. Hasanah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember," *Fenomena*, vol. 17, no. 2, pp. 263–286, 2018.
- [16] K. D. Pangestika, G. O. Astari, M. Silaban, and M. Haitami, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara," *J. Mutiara Manaj.*, vol. 4, no. 1, p. 323, 2019.
- [17] N. K. Hartomo and B. S. Luturlean, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung)," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 200–207, 2020, [Online]. Available: <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- [18] M. Mutholib, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja," *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, pp. 222–236, 2019, doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- [19] H. Hanafi, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu," *J. Relev.*, vol. 5, no. 1, p. 2, 2021.
- [20] P. S. Manajemen, F. Ekonomi, U. Maritim, R. Ali, K. Riau, and L. Belakang, "1622-Article Text-5745-2-10-20210518 (3)," vol. 2, no. 2, pp. 83–93, 2019.
- [21] Pitriyani and A. Halim, "Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan," *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 162–167, 2020.
- [22] S. R. Damanik, H. Sahla, F. Ekonomi, U. Asahan, and S. U. Indonesia, "PENGARUH PENDIDIKAN , MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMPN 1 LIMA PULUH KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA Jl . Jend . Ahmad Yani , Kisaran Naga , Kec . Kisaran Timur".
- [23] V. Hitalessy, H. Roni, and I. Iswandi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Image J. Ris. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 38–44, 2018, doi: 10.17509/image.v7i1.23137.
- [24] R. R. H Andrey, Adolfin, and Y. Uhing, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 361–370, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>

- [25] O. Kurnia Dewi, *Pengukuran Kinerja Personal Selling AOM Melalui Respon Nasabah Kur Di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung Kedaton*. 2020.
- [26] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [27] D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [28] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [29] A. Nazir, K. Kunci, and K. dan Karyawan, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara," *J. Mandiri*, vol. 3, no. 1, pp. 150–169, 2019.
- [30] Syifa Umra Syitah and Nasir, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang," *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 446–458, 2019.
- [31] E. Sofian and Julkarnain, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan," *J. Ris. Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 142–149, 2019.
- [32] Y. R. Harahap, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan," *JEKKP (Jurnal Ekon. Keuang. dan Kebijak. Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–16, 2020, doi: 10.30743/jekkp.v2i1.2729.

Parafrase Arfan1

ORIGINALITY REPORT

40%
SIMILARITY INDEX

37%
INTERNET SOURCES

28%
PUBLICATIONS

24%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijins.umsida.ac.id Internet Source	4%
2	eprints.unmas.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Clarkston Community Schools Student Paper	1%
9	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	1%

10	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1 %
11	journal2.uad.ac.id Internet Source	1 %
12	docplayer.info Internet Source	1 %
13	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
14	repository.umy.ac.id Internet Source	1 %
15	www.scribd.com Internet Source	1 %
16	123dok.com Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
19	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1 %
20	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	<1 %

21	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
23	Fery Riyanto, Sih Dari Astuti, Mahmud Mahmud, Roymon Panjaitan. "Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2023 Publication	<1 %
24	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
25	repo.ppb.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
27	acopen.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
28	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
29	journal.stie-yppi.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %

31	archive.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
32	drpm.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
33	jurnal.ubs-usg.ac.id Internet Source	<1 %
34	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
37	ulilabalinstitute.com Internet Source	<1 %
38	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
39	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	<1 %
40	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
41	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
42	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %

43

Evila Yolanda Putri, Amelia Putri, Aldilla
Rahma Rahma, Fakhri Mujahid Maolani.

"PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA
DENGAN KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis :
Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022

Publication

<1 %

44

publikasiilmiah.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

45

I Kadek Angga Wiguna, Anak Agung Dwi
Widyani, Putu Ayu Sintya Saraswati.

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,
Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit
Bisnis Denpasar", Widya Manajemen, 2023

Publication

<1 %

46

jiutsu.com

Internet Source

<1 %

47

kumpulananekatulis.blogspot.com

Internet Source

<1 %

48

Teguh Setiawan Wibowo, Hendy Tannady, Dila
Erlianti, Rudi Setiadi, Suparman Suparman.

"Analisis Peran Kompensasi Kerja Dan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Foodpedia Group", Journal of Economic,
Bussines and Accounting (COSTING), 2022

Publication

<1 %

49	e-journal.institutabdullahsaid.ac.id Internet Source	<1 %
50	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
51	ijler.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
52	jurnal.unipasby.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
54	Auni Mahfud Mahirah, Setiani Setiani. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang", AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, 2022 Publication	<1 %
55	Heni Risnawati, Sri Retnoningsih. "Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja dan Pengendalian Intern terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020 Publication	<1 %
56	Panji Candra Setyawan, Fatmah Bagis. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja	<1 %

Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga)", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021

Publication

57

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

58

ijemd.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

59

jurnalnasional.ump.ac.id

Internet Source

<1 %

60

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

61

profesionalmudacendekia.com

Internet Source

<1 %

62

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

63

sosains.greenvest.co.id

Internet Source

<1 %

64

Gita Maharani, Syarif Ali, Zackharia Rialmi. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2021

Publication

<1 %

65	Muhammad Yusuf, Andika Kurniawan. "Pengaruh Non-Debt Tax Shield Dan Cost Of Financial Distress Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2017", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020 Publication	<1 %
66	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
67	de.scribd.com Internet Source	<1 %
68	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
69	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
70	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %
71	fegyanacitra.wordpress.com Internet Source	<1 %
72	id.123dok.com Internet Source	<1 %
73	journal.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
74	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %

75	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
76	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
78	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %
79	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
80	Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOUR & TRAVEL DI KOTA PONTIANAK", Jurnal Ekonomi Integra, 2020 Publication	<1 %
81	Shafira Anjelia, Slamet Slamet, Wirasti Wirasti, Dwi Bagus Pambudi. "Uji Aktivitas Mukolittik Ekstrak Etanol Daun Talas Senthe (Alocasia Macrorrhiza (L) Schott)", Jurnal Ilmiah JOPHUS : Journal Of Pharmacy UMUS, 2021 Publication	<1 %
82	Taufan Maulana Fajri, Abdul Rohman. "PENGARUH SISTEM REWARD DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020	<1 %

Publication

83

dewey.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

84

moam.info

Internet Source

<1 %

85

riset.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

86

unyilo.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Parafrase Arfan1

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21
