



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit. Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya yang akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, sehingga dapat mengarahkan karyawan-karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau tenaga kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Peranan sumber daya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan.

Menurut **Davis (1964:484)** dalam (**Mulyadi, 2015: 63**) ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Diantaranya dapat melalui pendidikan dan pelatihan, dan pengalaman kerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Para ahli manajemen mengakui pendidikan dan pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik, begitu pula sebaliknya.

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja saling berpengaruh. Jika pendidikan dan pelatihan sering dilakukan dan pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik pula sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Berikut data target dan realisasi hasil pembiayaan mobil pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru Tahun 2012-2016:

Tabel 1.1: Target dan realisasi hasil pembiayaan mobil pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru Tahun 2012-2016

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase pencapaian realisasi dibandingkan target
2012	3300 unit	3500 unit	106,07%
2013	3500 unit	3000 unit	116,67%
2014	2457 unit	2088 unit	84,58%
2015	3848 unit	2889 unit	75,08%
2016	4550 unit	3173 unit	69,74%

Sumber: PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata realisasi hasil selama tahun 2012 sampai tahun 2016 tercapai sebesar 90, 43%. Pertumbuhan realisasi hasil pembiayaan ini mencapai tingkat kepuasan pada tahun 2013, tetapi pada tahun selanjutnya mengalami penurunan.

Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, karena dengan diadakannya program tersebut akan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.2: Data Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Pada PT. Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru Tahun 2015-2016

No	Jenis Diklat	Frekuensi	Peserta
1	<i>New Employee Orientation Program</i>	1	17
2	<i>Sales Basic Training</i>	5	20
3	Kepemimpinan dan pengelolaan SDM	14	42
4	Perkreditan	19	41
5	<i>Treasury & International</i>	16	48
6	Sistem bisnis & Internasional	14	46
7	Keterampilan profesional	25	58
8	Manajemen resiko & kepatuhan	24	54

Sumber: PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru, 2017

Setelah program pendidikan dan pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan kinerja pada suatu perusahaan. Program ini dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut data jumlah karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru Tahun 2012-2016:

Tabel 1.3: Jumlah Karyawan Pada PT. Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru Tahun 2012-2016

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Manajer	2
3	Umum (HRD)	10
4	Marketing	26
5	Accounting	1
Total		40

Sumber: PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru, 2017

Dari tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru Tahun 2012-2016 berjumlah 40 orang. Selain mengadakan program pendidikan dan pelatihan, hal lain yang menjadi hal positif bagi perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja.

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan yang didukung adanya pengalaman kerja, menjadikan tenaga kerja mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, karyawan dapat memberikan hasil yang

lebih baik karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya.

Berikut adalah tabel dari riwayat masa bekerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru Tahun 2012-2016:

Tabel 1.4: Riwayat Masa Bekerja pada PT. Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 tahun	1-2 tahun	2-3 Tahun	3-4 tahun	Diatas 4 tahun
1	Direktur				1	
2	Manajer	1			1	
3	Umum (HRD)	4	3	3	4	6
4	Marketing	5	1	4	3	3
5	Accounting		1			
	Jumlah	10	5	7	9	9
	Jumlah Keseluruhan	40				

Sumber: PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru, 2017

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru masih banyak yang bekerja di bawah 1 tahun dengan jumlah 10 orang, yang dimana jabatan sebagai marketing dengan karyawan terbanyak yaitu 5 orang. Dengan demikian mengindikasikan masih minimnya pengalaman kerja yang didapatkan karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skill seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat dengan seiring masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari karyawan. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang mendasari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

PT Astra Credit Company (ACC) Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan kendaraan secara *cash* dan *credit*, yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada konsumen yang ingin melakukan pembiayaan kendaraan, yang mempunyai tujuan memberikan pelayanan yang baik kepada para konsumen. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun kinerja karyawan dari segi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.

2. Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company (ACC) di Pekanbaru.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pribadi

Secara pribadi menambah pengetahuan dan menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari:

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, pandangan islam terhadap masalah penelitian, kerangka pemikiran, konsep operasional, definisi konsep, variabel penelitian dan hipotesis.

BAB III:METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode analisis.

BAB IV:GAMBARAN UMUM

Meliputi sejarah objek penelitian, aktivitas objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian, dan lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB VI :PENUTUP

Meliputi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil peneliti.

