

**PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN KERJA DAN
TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Yusuf Roy Sihombing
190910340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN KERJA DAN
TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Yusuf Roy Sihombing
190910340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yusuf Roy Sihombing

NPM : 190910340

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN KERJA DAN *TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 26 Januari 2023


C48AKX169879110
Yusuf Roy Sihombing
190910340

**PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN KERJA DAN
TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

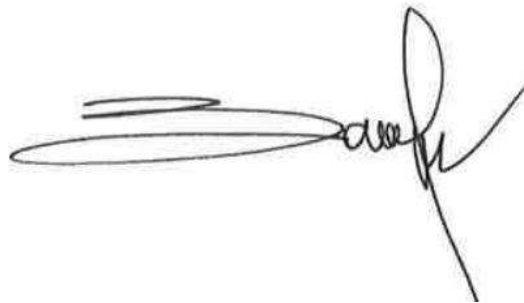
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Yusuf Roy Sihombing
190910340**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 26 Januari 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Triana Ananda Rustam', with a long horizontal stroke extending to the left.

**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan terhadap kinerja karyawan oleh disiplin, pengalaman kerja dan *training* pada PT Simatelex Manufactory Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat replikasi dan pengembangan. Proses pengolahan data yang telah didapatkan akan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 26. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan operator departemen produksi pada PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 berjumlah 469 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik data regresi linier berganda. *Probability sampling* adalah cara penelitian ini mendapatkan data dengan teknik sampling yaitu *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai t hitung $3,843 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai t hitung $3,726 > 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. *Training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai t hitung $3,699 > 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara disiplin, pengalaman kerja dan *training* terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $82,960 > 2,70$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin; Pengalaman Kerja; *Training*; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to see the influence exerted on employee performance by discipline, work experience, and training at PT Simatelex Manufactory Batam. This study uses a quantitative approach that involves replication and development. The obtained data will be processed with the help of the SPSS application version 26. The population in this study are production department operator employees at PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 totaling 469 people, with sampling using the Slovin formula so that 100 employees are respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire and then analyzed the data using multiple linear regression data techniques. Probability sampling is the way this research obtains data using a sampling technique, namely simple random sampling. The results of this study indicate that discipline has a positive and significant influence on employee performance, as can be seen from the t-count of $3.843 > t\text{-table } 1,984$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work experience has a positive and significant impact on employee performance, as can be seen from the t-value of $3.726 > 1,984$ and the significance value of $0.000 < 0.05$. Training has a positive and significant impact on employee performance, as can be seen from the t-value of $3.699 > 1,984$ and the significance value of $0.000 < 0.05$. Then there is a joint positive and significant influence between discipline, work experience, and training on employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam, which can be seen from the calculated F value of $82.960 > 2.70$ and the significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Discipline; Work experience, Training; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

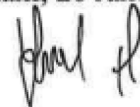
Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
7. Kedua orang tua saya, abang, kakak dan adik kandung dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
8. Rekan - rekan yang selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Andreas Stevanli Luaha, Ronaldo Duha, Febi Pangain Tua Siregar, Tyia Santi, Sintia Yonita, Primus Eduprian Sihotang, M Hamzah Fazari, Ferdi Shofwan;
9. Bapak Terence Lim selaku General Manager pada PT Simatelex Manufactory Batam serta seluruh karyawan PT Simatelex Manufactory Batam;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 26 Januari 2023



Yusuf Roy Sihombing



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	14

2.1.1.1	Definisi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.3	Aspek Kinerja Karyawan	16
2.1.1.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.1.2	Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.2.2	Jenis - Jenis Disiplin Kerja	20
2.1.2.3	Faktor-Faktor Disiplin Kerja	21
2.1.2.4	Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.3	Pengalaman Kerja.....	24
2.1.3.1	Pengertian Pengalaman Kerja.....	24
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	25
2.1.3.3	Pengukuran Pengalaman Kerja	26
2.1.3.4	Indikator Pengalaman Kerja	27
2.1.4	Training.....	28
2.1.4.1	Definisi Training.....	28
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Training</i>	29
2.1.4.3	Tujuan Training	30
2.1.4.4	Indikator Training	31
2.2	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3	Kerangka Pemikiran.....	35
2.3.1	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.2	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	36
2.3.3	Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.4	Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja dan <i>Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4	Hipotesis.....	38
BAB III	39

METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Sifat Penelitian.....	39
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	40
3.3.1 Lokasi Penelitian	40
3.3.2 Periode Penelitian.....	40
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel.....	41
3.4.3 Teknik Sampling	42
3.5 Sumber Data.....	42
3.5.1 Sumber Data Primer	42
3.5.2 Sumber Data Sekunder.....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	43
3.7.1 Variabel Independen.....	43
3.7.2 Variabel Dependen	44
3.8 Metode Analisis Data	45
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	45
3.8.2 Uji kualitas data	47
3.8.2.1 Uji validitas	47
3.8.2.2 Uji Reabilitas.....	48
3.8.3 Uji Asumi Klasik	48
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	49
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas.....	49
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.8.4 Uji Pengaruh.....	51
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.9 Uji Hipotesis.....	52
3.9.1 Uji T (Uji Parsial)	52
3.9.2 Uji F (Uji Simultan).....	53
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.2 Karakteristik Responden	56
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	59
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X1).....	59
4.3.2 Variabel Pengalaman Kerja (X2)	60
4.3.3 Variabel Training (X3)	61
4.3.4 Variabel Kinerja (Y)	62
4.4 Analisis Data.....	63
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	63
4.4.1.1 Uji Validitas	63
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	66
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	66
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	68
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.4.3 Uji Pengaruh.....	70
4.4.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71

4.5 Pengujian Hipotesis.....	72
4.5.1 Uji T.....	72
4.5.2 Uji F.....	73
4.6 Pembahasan.....	74
4.6.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam	74
4.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam	75
4.6.3 Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam	75
4.6.4 Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja dan <i>Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam	76
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	77
4.7.1 Implikasi Teoritis	77
4.7.2 Implikasi Praktis	78
BAB V	79
KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	84
Lampiran 1. Pendukung Penelitian.....	84
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....	120
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian.....	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram.....	67
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Data Diagram	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam	3
Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan Departemen Produksi.....	4
Tabel 1. 3 Riwayat Pendidikan dan Lamanya Karyawan Bekerja	6
Tabel 1. 4 Data <i>Training</i> Karyawan Departemen Produksi	7
Tabel 1. 5 Target Produksi Departemen Produksi.....	9
Tabel 3. 1 Periode Penelitian.....	40
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data	43
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 4 Rentang Skala.....	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4. 5 Rentang Skala.....	59
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin (X1).....	60
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2)	61
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskripsi <i>Training</i> (X3).....	62
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4. 17 Hasil Uji T (Parsial)	72
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan).....	74

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	41
Rumus 3. 2 Rentang Skala	46
Rumus 3. 3 Koefisien Korelasi	47
Rumus 3. 4 Uji Realibitas	48
Rumus 3. 5 Uji Normalitas.....	49
Rumus 3. 6 <i>Variance Inflating Factor</i>	50
Rumus 3. 7 Regresi Linear Berganda	51
Rumus 3. 8 Uji koefisien.....	52
Rumus 3. 9 Uji T.....	53
Rumus 3. 10 Uji F	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era Revolusi Industri 4.0 saat ini memiliki tingkat persaingan yang sangat tinggi baik bidang jasa maupun bisnis. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan akan mengalami perkembangan pesat dalam industri perusahaan di masa mendatang. Setiap perusahaan menginginkan keuntungan yang maksimal, untuk mencapai hasil yang maksimal maka perusahaan membutuhkan produktivitas yang tinggi untuk menjamin kelangsungan perusahaan dan mengembangkan kegiatan usaha.

Peran tenaga kerja dalam organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan proses kerja hierarkis dan pencapaian tujuan organisasi. Secara praktis, orang-orang dalam asosiasi ini menjadi komponen fundamental dibandingkan dengan aset lainnya. Tanpa tenaga kerja, aset yang berbeda sama sekali tidak dapat digunakan. Meskipun banyak variabel yang mempengaruhi asosiasi seperti mesin modern, modal yang besar, teknologi canggih dan kerangka kerja, namun tanpa tenaga kerja untuk menangani dan mengawasi itu tidak akan signifikan untuk kemajuan organisasi.

Perusahaan harus dapat memilih tenaga kerja yang besar dari sumber daya manusia yang dapat bekerja secara aktif dan efektif dalam pekerjaannya. Melihat persaingan yang semakin ketat di tempat kerja mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan tingkat performa karyawannya agar produk yang dihasilkan tidak mengecewakan konsumen karena memiliki kualitas yang tinggi. Untuk mencapai

kinerja yang maksimal, perusahaan harus memiliki standar kinerja seperti tolok ukur, hasil minimal yang harus dicapai karyawan secara individu atau kelompok sesuai metrik SDM.

Sumber daya manusia harus diperhatikan secara cermat dan maksimal, karena manusia memiliki perasaan yang membentuk sikap, dan sikap tersebut menjadi latar belakang perilaku seseorang sehari-hari, termasuk dalam kehidupan kerja. Oleh karena itu, perlu memperhatikan peraturan kepegawaian seperti keberadaan karyawan yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi di balik fokus pada keberadaan SDM dalam organisasi adalah untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja.

Salah satu perusahaan yang berupaya meningkatkan efisiensi karyawan adalah PT Simatelex Manufactory Batam yang berkantor pusat di Hong Kong. Simatelex adalah Original Equipment Manufacturer terkemuka, yang berspesialisasi dalam peralatan elektronik rumah tangga bermerek dari seluruh dunia. Simatelex memiliki 4 fasilitas manufaktur di China dan 1 fasilitas manufaktur di Batam, Indonesia, dengan luas total lebih dari juta kaki persegi dan mempekerjakan lebih dari 20.000 orang.

PT Simatelex Manufactory Batam terdiri dari beberapa bangunan di Kawasan Industri Batamindo yaitu lot 332 - 334 , 103 - 103A, 03, 139 - 142, 227 dan 217. Penelitian ini khusus dilakukan di bagian produksi. hanya PT Simatelex Manufactory Batam lot 332-334 . Berikut rincian karyawan bagian produksi lot 332-334 pada PT Simatelex Manufactory Batam:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam

No.	Jabatan	Jumlah
1	Operator	469
2	Leader	15
3	Supervisor	3
4	Manajer	1
Total	488	

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin diperlukan dalam bekerja dan setiap karyawan harus mempertimbangkannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno dalam (Siagian, 2018) disiplin menunjukkan rasa hormat atau sikap karyawan terhadap perusahaan dan peraturan. Disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus ditumbuhkan di antara karyawan sedemikian rupa sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi, yaitu. tanpa didukung oleh disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Masalah terbesar dalam masalah kedisiplinan pada PT Simatelex Manufactory Batam adalah ketidakhadiran karyawan. Karena kehadiran pekerja mempengaruhi produksi sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen selalu melakukan pengecekan absensi karyawan, apakah hadir, terlambat, sakit atau tidak hadir tanpa keterangan (alpa).

Kebijakan pengelolaan pekerja yang sakit mensyaratkan perawatan di klinik yang ditunjuk perusahaan untuk memperoleh surat keterangan dokter (MC). Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki informasi atau hanya menginformasikan kepada manajemen (manajer), maka informasi kehadiran karyawan diubah menjadi informasi (Alpa) dan dilakukan pemotongan gaji.

Bagi karyawan yang sedang cuti tahunan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, karyawan dapat mengisi formulir cuti yang disediakan oleh perusahaan, yang mana manajemen akan memotong cuti tahunan tersebut bersamaan dengan pemberitahuan cuti tahunan (Annual Cuti). Survei ini menunjukkan data kehadiran karyawan operator pada PT Simatelex Manufactory Batam saat ini dari Agustus 2021 hingga Juli 2022:

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan Departemen Produksi

Bulan	Jumlah	MC	Cuti	Alpa	Total Kehadiran	Persentase
	Karyawan					
Agustus 2021	469	15	20	16	51	10,87%
September 2021	469	10	15	11	36	7,68%
Oktober 2021	469	12	25	30	67	14,29%
November 2021	469	10	28	15	53	11,30%
Desember 2021	469	6	29	14	49	10,45%
Januari 2022	469	8	20	17	45	9,59%
Februari 2022	469	6	18	44	68	14,50%
Maret 2022	469	7	10	12	29	6,18%
April 2022	469	6	23	10	39	8,32%
Mei 2022	469	5	28	21	54	11,51%
Juni 2022	469	7	24	19	50	10,66%
Juli 2022	469	13	28	43	84	17,91%

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Terlihat jelas dari tabel di atas memperlihatkan ketersediaan karyawan di bagian produksi berbeda-beda. Jumlah absen buruk adalah 14,29% pada Oktober 2021, 14,50 pada Februari 2022 dan 17,91% pada Juli 2022 dari total jumlah karyawan, sedangkan absensi baik adalah 7 68% pada September 2021, Maret. Pada tahun 2022 sebesar 6,18% dan pada bulan April 2022 sebesar 8,32% dari total jumlah pegawai. Toleransi ketidakhadiran di setiap departemen maksimal 10% per hari yang ditentukan oleh HR. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas hari

itu lebih dari 10% dari ketidakhadiran yang ditentukan dari pekerjaan karyawan departemen produksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Simatelex Manufaktur Batam masih dalam kategori kedisiplinan yang mempengaruhi performa karyawan lainnya untuk mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengawasan manajemen yang lebih agar disiplin kerja pegawai jauh lebih baik dan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja mengacu pada pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari kegiatan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan sebelumnya selama periode waktu tertentu (Putu dkk., 2017).

PT Simatelex Manufactory Batam tetap menerima tenaga kerja dengan pengalaman kerja tertentu yang ditugaskan untuk berbagai pekerjaan. Namun PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan, yang bertujuan agar karyawan memahami proses produksi yang ada di perusahaan untuk meningkatkan kualitas produksi dan mempermudah penyelesaian masalah yang timbul. Indikator karyawan dengan pengalaman kerja, seperti karyawan dengan masa kerja atau masa kerja yang panjang, tingkat pengetahuan dan keterampilan, manajemen pekerjaan dan peralatan, meskipun mereka bekerja di tempat lain. Studi ini menunjukkan jumlah karyawan operator dengan pengalaman kerja PT Simatelex Manufactory Batam:

Tabel 1. 3 Riwayat Pendidikan dan Lamanya Karyawan Bekerja

Pendidikan	≤ 1 Tahun	≤ 2 Tahun	≤ 5 Tahun	≥ 5 Tahun
S1	50	65	4	1
D3/D4	42	40	6	0
SMA/SMK	190	80	10	0
Total	282	185	20	1
Grand Total	488			

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan data pada Tabel 1.3. disebutkan bahwa terdapat 282 pegawai dengan masa kerja maksimal 1 tahun, termasuk pegawai dengan ijazah S1, D3/D4 dan ijazah SMA. Sebagian besar pekerja tersebut baru saja menyelesaikan pelatihan terakhirnya, sehingga tidak dapat bekerja secara mandiri dan masih disupervisi oleh pekerja senior yang berpengalaman, sedangkan 206 pekerja memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Pekerja berpengalaman dicirikan oleh pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja, pengetahuan yang tinggi, keterampilan yang sesuai dan kendali atas pekerjaan mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja lebih banyak daripada pekerja yang memiliki pengalaman kerja.

Disamping pengalaman kerja, *training* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi performa tenaga kerja. Menurut Rivai dalam (Syahputra & Tanjung, 2020) *training* adalah suatu gerakan penting dalam siklus pendidikan dimana ada pengalaman pendidikan yang dilakukan secara sementara, diharapkan untuk memperluas informasi, mentalitas dan kemampuan, agar dapat meningkatkan keterampilan individu untuk menghadapi bekerja di dalam asosiasi sehingga tujuan asosiasi dapat tercapai. Kualitas tenaga kerja harus dibarengi *training* yang dilakukan oleh perusahaan secara konsisten. *Training* yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia berupa karyawan

yang handal. PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan *training* terhadap keseluruhan karyawan dengan tujuan pekerja mampu memahami proses produksi yang ada di korporasi guna meningkatkan hasil produksi yang berkualitas.

Dari hasil observasi disimpulkan bahwa karyawan tidak menyelesaikan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, karena karyawan tidak hadir, tidak memenuhi persyaratan dan tidak mencapai nilai hasil evaluasi pelatihan. Informasi *training* PT Simatelex Manufactory Batam periode Agustus 2021 hingga Juli 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Data *Training* Karyawan Departemen Produksi

Periode Training	Jenis Training	Deskripsi	Jumlah Peserta	Hasil Penilaian		
				Lulus	Gagal	Keterangan
27/09/2021	General Training	Basic knowledge of 5S and Safety	35	30	3	Gagal dikarenakan nilai tidak mencukupi
08/12/2021	Fire Safety	Basic knowledge of Fire Safety and Response	27	20	7	Gagal dikarenakan nilai tidak hadir
05/01/2022	General Process Operation	Process Operation	50	40	10	Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar
12/01/2022	In Line Process	Understanding of each process including of critical process line and follow to each Working Instruction (WI)	50	46	4	Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar
17/01/2022	Waste Management	Understanding waste criteria and control	20	14	6	Gagal dikarenakan nilai tidak hadir
01/02/2022	ISO 9001 & 14001:2015	Awareness of ISO 9001& 14001:2015	45	37	8	Gagal dikarenakan nilai tidak mencukupi
16/05/2022	RoHS Training	Awareness Training of RoHS	15	12	3	Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar
20/07/2022	Haermes Training	Haermes System Training	50	45		Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan pada tabel 1.4 di atas masih didapatkan tenaga kerja yang tidak mengikuti *training* yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan tersebut gagal karena karyawan tersebut tidak hadir karena ada

tanggung jawab lain dalam *training*. Tidak memenuhi skor minimum yang ditetapkan dalam *training* dan tidak memenuhi standar kinerja praktis di lapangan *training*. Secara ringkas karyawan yang tidak menjalani *training* akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan tujuan produksi karena tidak memahami alur kerja bagian produksi PT Simatelex Manufactory Batam.

Dari temuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, maka dikatakan evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 . Menurut Rivai dan Basri dalam (Hafid, 2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi sumber daya manusia para staf dalam pelaksanaan tujuan organisasi sedemikian rupa sehingga berdampak positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini peran organisasi sebagai peningkat kinerja dan efisiensi sangat diperlukan untuk mendorong berkembangnya sikap dan tindakan profesional dalam perlakuan terhadap pegawai. ke bidang dan tugasnya.

Bagi PT Simatelex Manufactory Batam, manfaat peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena peningkatan kinerja staf mengarah pada kinerja yang efisien, dengan kinerja yang efisien diharapkan dapat meningkatkan sistem

manajemen. Berikut ringkasan target produksi Lot 332-334 departemen produksi PT Simatelex Manufactory Batam periode Agustus 2021 hingga Juli 2022:

Tabel 1. 5 Target Produksi Departemen Produksi

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Output (pcs)	Target Minus (pcs)
Agustus 2021	436800	391211	45589
September 2021	312900	302638	10262
Oktober 2021	382200	300859	81341
November 2021	409500	364569	44931
Desember 2021	346500	313896	32604
Januari 2022	413700	386683	27017
Februari 2022	408450	315866	92584
Maret 2022	446250	437407	8843
April 2022	509250	493464	15786
Mei 2022	433650	379549	54101
Juni 2022	535500	455499	80001
Juli 2022	528150	388887	139263

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan data pada Tabel 1.5. Terlihat di atas bahwa hasil produksi dari Agustus 2021 hingga Juli 2022 tidak pernah tercapai. Namun periode Oktober 2021, Februari 2022 dan Juli 2022 memiliki total produksi yang lebih rendah dibandingkan bulan lainnya, sedangkan periode September 2021, Maret 2022 dan April 2022 memiliki total produksi yang lebih tinggi dibandingkan bulan lainnya. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa masalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai akan mengakibatkan jumlah produksi tidak mencapai target yang diberikan. Jika masalah ini terus berlanjut, perusahaan akan merugi dan mengurangi jumlah karyawan, sehingga bukan tidak mungkin perusahaan akan bangkrut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja Dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada penjelasan yang ada pada latar belakang dan menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian, maka dapat dilakukan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Tidak adanya tingkat disiplin pekerja diakibatkan oleh masih banyak pekerja yang terlambat dan tidak masuk kerja.
2. Sedikitnya pekerja yang berpengalaman sesuai dengan posisi yang dibutuhkan sehingga target tidak tercapai.
3. Tidak adanya pekerja yang meningkatkan potensi selama *training* sehingga tidak memahami siklus di area pabrikasi.
4. Kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berdampak pada target produksi yang ditentukan.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah disebutkan, maka peneliti akan menetapkan batasan masalah dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan meneliti apa pengaruh dari disiplin, pengalaman kerja dan *training* terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

2. Penelitian ini akan berfokus pada karyawan operator di departemen produksi pada PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 yang berjumlah 469 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah penulis melakukan pengidentifikasian dan pembatasan masalah, maka peneliti akan menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengingat landasan dan definisi masalah yang dibuat oleh peneliti, tujuan eksplorasi adalah:

1. Untuk melihat apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk melihat apakah pengalaman kerja mempengaruhi performa pekerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk melihat apakah *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pemahaman dan bermanfaat bagi pihak yang berinvestasi, khususnya bagi pimpinan PT Simatelex Manufactory Batam. Diharapkan juga dapat menambah wawasan baru tentang disiplin kerja, pengalaman kerja dan *training* terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Eksplorasi ini dapat menjadi salah satu cara bagi pengurus untuk menilai kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam, penelitian ini juga dapat digunakan untuk orang-orang yang terlibat erat, antara lain:

1. Untuk Peneliti

Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk menambah umpan balik dan keterlibatan pencipta dengan menerapkan atau melatih informasi yang telah didapat.

2. Untuk Organisasi

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan mendorong organisasi untuk lebih mengembangkan disiplin, pengalaman kerja dan *training* terhadap peforma yang representatif dan untuk memenuhi atau menyegarkan kekurangan yang ada melalui kritik dan saram untuk PT Simatelex Manufactory Batam.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan seluruh mahasiswa Universitas Putera Batam dan menambah referensi artikel penelitian yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam (Hafid, 2018) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh melalui suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu di tempat kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (Hafid, 2018) kinerja merupakan keseluruhan hasil individu selama menjalankan tugas dalam jangka waktu yang sudah diterapkan sebelumnya dibandingkan dengan target yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Menurut Dessler dalam (Silaen dkk., 2021) kinerja merupakan hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditentukan.

Menurut Darmawan dalam (Malinda, 2018) kinerja merupakan total dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, dan perkembangannya perlu dipantau terus menerus, dan pemantauan adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan memenuhi harapan organisasi. Memberikan informasi apakah Anda puas atau tidak. Menurut Mangkunegara dalam (Syahputra & Tanjung, 2020) kinerja pegawai merupakan total keseluruhan hasil kerja seorang karyawan yang dihitung secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Siagian dalam (Indrasari, 2017) kinerja yaitu umpan balik dari individu terhadap organisasi yang terdiri dari keberbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, dan potensi yang dimiliki yang

menjadi penentu tujuan, jalur, dan rencana pengembangan karir bagi individu tersebut. Produk kerja yang diinginkan adalah produk kerja generik sebagai panduan sehingga kinerja karyawan dapat dibandingkan dengan kriteria yang dibuat untuk meninjau kinerja karyawan (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Dari definisi ahli di atas, kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan pekerjaannya, dapat disimpulkan sebagai hasil yang dicapai. Singkatnya, penelitian ini mendefinisikan pengertian kinerja sebagai prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama masa kerjanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang berkaitan dengan pengaruh faktor dari dalam dan luar individu yaitu gaya kepemimpinan, proses, kerjasama, kepemimpinan, sistem, kelompok, tergantung situasi dan masalah (Hasibuan, 2018).

1. Aspek pribadi yang indikatornya adalah pengetahuan, keterampilan, keahlian, kepercayaan diri, dorongan dan berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, dorongan dan kepuasan loyalitas individu.
2. Aspek kepemimpinan dengan indikator antara lain kualitas manajemen dan motivasi pemimpin tim, arahan dan kualitas manajemen dan motivasi pemimpin tim, energi, orientasi dan dukungan bagi karyawan.

3. Aspek tim berkaitan dengan motivasi dan semangat rekan-rekan dalam tim yang sama, saling percaya antar anggota, kerjasama yang baik dan persaudaraan yang tinggi.
4. Aspek teknik yang berkaitan dengan metode kerja, tempat yang digunakan karyawan dan budaya kerja dari perusahaan tersebut.
5. Aspek situasi berhubungan dengan motivasi dan perubahan di luar dan di dalam lembaga.
6. Masalah yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam organisasi dan pelaksanaan tugas tertentu, antar rekan kerja dan dengan kelompok lain.

2.1.1.3 Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Adhari, 2021) mengemukakan aspek-aspek yang tergolong dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kolaborasi
Hasil pekerjaan akan semakin efisien apabila karyawan berpartisipasi dengan karyawan lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan.
2. Tanggung jawab dan kekuasaan
Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang mereka gunakan, dan perilaku mereka di tempat kerja.
3. Disiplin
Mendisiplinkan karyawan dalam mentaati peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan instruksi yang perintahkan kepada mereka.
4. Perilaku

Karyawan dipersepsikan sopan santun, ceria dan bersahabat, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan perilaku yang baik, dan berpenampilan ramah dan alami.

5. Daya Cipta

Kesanggupan untuk mempromosikan kreativitas karyawan untuk melakukan pekerjaan.

6. Kejujuran

Jujur dalam melakukan pekerjaannya memenuhi gambaran yang baik terhadap dirinya sendiri ataupun terhadap orang lain.

7. Rintisan

Kesanggupan individu dalam menganalisis, menalar, menarik kesimpulan, dan mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dengan cara yang unik dan mengandalkan inisiatif sendiri.

8. Kecakapan

Keluaran kerja individu yang dihasilkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari deskripsi pekerjaan.

9. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Loyalitas ini diterjemahkan menjadi kemauan karyawan untuk membela nama baik perusahaan baik di dalam dan di luar tempat kerja individu dari ancaman bahaya oleh orang-orang yang ingin merusak nama baik perusahaan.

10. Kepemimpinan

Kepemimpinan, pengaruh, karakter yang kuat, rasa hormat, otoritas, dan kemampuan untuk membantu bawahannya supaya bekerja lebih efektif.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Jika perusahaan mengetahui efektivitas dan efisiensi karyawannya, maka perusahaan harus menganalisis dan mengukur kinerja karyawannya. Dan untuk mengukur itu diperlukan indikator kinerja bagi karyawannya. Menurut Mangkunegara (Tambunan, 2021) indikator kinerja dijabarkan sebagai berikut:

1. **Kualitas Pekerjaan**

Menunjukkan ketelitian, ketepatan, kelancaran pekerjaan tanpa memandang besar kecilnya tanggung jawab. Dengan kompensasi pekerjaan yang baik, perkiraan volume dapat dihindari saat membuat diagram tugas yang dapat melayani pengembangan organisasi.

2. **Volume Pekerjaan**

Menunjukkan banyaknya kelompok kerja yang dilakukan pada saat produktivitas dan kelangsungan hidup dapat diwujudkan sesuai dengan misi organisasi.

3. **Kewajiban**

Menunjukkan seberapa jauh wakil itu mengakui dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab atas akibat dari pekerjaan itu dan terhadap jabatan serta peraturan yang digunakan dan sifat pekerjaannya setiap hari.

4. **Kolaborasi**

Kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dengan karyawan yang berbeda untuk meningkatkan dan mendistribusikan pekerjaan eksternal dan internal secara merata, menghasilkan peningkatan efisiensi.

5. Prakarsa Diri

Gagasan dan pemikiran tentang orang yang bekerja dan mengatasi gangguan di tempat kerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan dan menunjukkan kewajiban terhadap pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Siagian, 2018) disiplin menunjukkan sikap hormat yang diberikan karyawan terhadap peraturan dan ketetapan di suatu perusahaan. Menurut Mariani dalam (Novisagita, 2020) disiplin kerja adalah sikap yang sanggup dilakukan karyawan secara taat dan patuh terhadap peraturan yang telah di tulis atau tidak tertulis. Apabila tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi dari perusahaan Dengan demikian, disiplin merupakan aturan organisasi yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan yang paling utama pada manajemen sumber daya manusia karena terdapat hubungan yang proporsional antara disiplin dengan prestasi kerja yaitu. semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pekerjaannya. efisiensi . Menurut Anora dalam (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sikap mental yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok yang senantiasa mentaati seluruh aturan yang disahkan oleh perusahaan. Menurut Rivai dalam (Afandi & Bahri, 2020)

disiplin yakni suatu alat yang diterapkan oleh atasan dalam berkomunikasi dengan bawahan supaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mengikuti segala aturan dan norma yang dimiliki perusahaan.

Dari beberapa pernyataan di atas, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja sama dengan bagian paling penting dalam pengembangan pribadi karyawan, disiplin kerja sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan agar tidak terjadi kesalahan, pelanggaran atau kelalaian yang menimbulkan kerugian dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) ada tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif, tahap ini mengajak karyawan agar mentaati segala peraturan yang diterapkan dan standar yang dimiliki perusahaan. Ini berarti bahwa dengan memperjelas dan mengklarifikasi sikap, perilaku, dan perilaku yang diinginkan untuk setiap organisasi, kita dapat mencegah perilaku dan penipuan karyawan yang negatif sebelum terjadi. Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan disiplin diri di antara karyawan.
2. Disiplin Korektif, tindakan disiplin dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Karyawan dikenakan tindakan disipliner jika secara nyata melanggar peraturan yang sudah disahkan atau tidak memenuhi standar perusahaan. Tentu saja, beratnya sanksi akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Tindakan korektif yang efektif berfokus pada sikap dan perilaku orang yang melakukan kesalahan dalam kinerja aktivitas kerja, berdasarkan kelompok kerja, dan bukan pada

karakter orang tersebut. Untuk alasan ini, kehati-hatian harus diambil saat menerapkan tindakan korektif untuk menghindari kerusakan mood individu atau organisasi secara keseluruhan.

3. Disiplin Progresif, suatu bentuk disiplin yang dirancang untuk memberikan peluang kepada karyawan untuk melakukan tindakan korektif sebelum menjatuhkan sanksi yang lebih berat, tetapi dikendalikan dengan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang, juga dapat memperbaiki pelanggaran. Tentu saja, tindakan disipliner terhadap karyawan itu positif, bukan membuat jera. Disiplin adalah pendidikan dan kesalahan harus diperbaiki agar kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

Dari kajian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ditujukan untuk mendidik karyawan tentang pentingnya mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. sanksi atau hukuman diberikan untuk memperbaiki dan mencegah karyawan melakukan kesalahan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor- dalam disiplin kerja selanjutnya akan dibahas menurut Ingodimedjo dalam (Agustini, 2019), yaitu:

1. Tingkat Kompensasi

Jika perusahaan bersedia menyediakan imbalan atau kompensasi terhadap upaya dalam mentaati aturan yang berlaku maka karyawan akan mengikuti segala aturan tersebut.

2. Keteladanan Pemimpin

Semua karyawan pasti memperhatikan bagaimana sikap, tindakan atau perkataan yang dimiliki masing masing pimpinan mereka apa mungkin melanggar aturan perusahaan atau dapat mengendalikan diri dan memberikan teladan terhadap bawahannya.

3. Tingkat Keabsahan Peraturan Perusahaan

Peraturan tertulis harus diterapkan terlebih dahulu sebagai pegangan bersama setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin tidak dapat terlaksana jika hanya berdasarkan instruksi secara lisan yang tidak mudah diingat oleh karyawan ataupun dapat berganti-ganti diakibatkan kondisi dan situasi yang tidak mendukung.

4. Tingkat Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Karyawan akan merasa terlindungi apabila pemimpin memiliki keberanian dalam mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan sesuai dengan sanksi yang berlaku sehingga karyawan tidak akan melakukan hal yang sama dengan kesalahan yang dilakukan sebelumnya.

5. Tingkat Pengawasan Pemimpin

Kedisiplinan karyawan akan meningkat apabila adanya tingkat pengawasan yang tinggi terhadap karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan tersebut.

6. Tingkat Perhatian Pemimpin Terhadap Karyawan

Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda satu sama yang lainnya. Sebagian karyawan tidak hanya menginginkan penghargaan melalui

pemberian imbalan yang tinggi melainkan juga mengingikan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakannya budaya positif perusahaan yang mewujudkan tegaknya disiplin.

Budaya positif itu misalnya:

- a. Saling menyapa bila bertemu di area perusahaan.
- b. Karyawan akan merasa senang dengan pujian yang diberikan di waktu dan tempat yang tepat.
- c. Apabila ada pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan nasib karyawan alangkah baiknya karyawan bias berpartisipasi dalam pertemuan tersebut.
- d. Saling memberitahukan kepada rekan atau atasan kalau ingin meninggalkan tempat kerja supaya tahu posisi keberadaan masing-masing individu tersebut.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Selain faktor-faktor disiplin kerja adapula yang menjadi indikator disiplin kerja menurut (Agustini, 2019), yakni:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran yang dimiliki karyawan dalam kurun waktu tertentu yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.
2. Prosedur kerja perusahaan, yaitu kebijakan atau ketentuan yang ada di perusahaan dan wajib ditaati oleh semua karyawan perusahaan.

3. Kepatuhan terhadap pemimpin, yaitu taat terhadap apa yang diinstruksikan atasan supaya mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kesadaran bekerja, yaitu perilaku yang dimiliki individu sukarela menjalankan tugasnya dengan tanpa menunggu perintah dari atasan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesiapan karyawan mempertanggungjawabkan apa yang diproduksi, fasilitas yang digunakan selama bekerja di perusahaan, serta sikap kerjanya.

Kedisiplinan yang baik akan tercapai apabila masing-masing karyawan sudah menjalankan kelima indikator yang dijelaskan diatas sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah dalam (Entayani Upasuji & Satrya, 2020) pengalaman adalah proses peningkatan potensi karyawan melalui pendidikan formal maupun informal yang mengarah pada model tingkah laku yang lebih baik. Menurut (Putu dkk., 2017) pengalaman kerja adalah hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama kurun waktu tertentu dan menguasai pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui. Menurut Mangkuprawira dalam (Situmeang, 2017) pengalaman kerja seseorang merupakan total dari himpunn pencapaian dan kegagalan ataupun penjumlahan antara kelemahan dan kekuatan individu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Elaine B Johnson dalam (Sofian & Julkarnain, 2019) pengalaman yaitu proses tahap meningkatkan potensi

individu. Potensi tersebut akan komplit secara bertahap dari waktu ke waktu sebagai respons terhadap berbagai pengalaman yang dimiliki seseorang.

Menurut Martoyo dalam (Wirawan dkk., 2019) pengalaman kerja adalah waktu karyawan bekerja pada suatu pekerjaan sejak mereka dipekerjakan. Menurut Maroyo dan Alwi (Wirawan dkk., 2019) pengalaman kerja mengacu pada waktu atau waktu seseorang bekerja dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian pengalaman kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penelitian ini mendefinisikan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang diperoleh seseorang selama bekerja sejak mulai bekerja sampai proses kerja berlangsung dan berakhirnya kontrak kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja selanjutnya akan dibahas menurut (Simanjuntak, 2022), yaitu:

1. Waktu Kerja Yang Dimiliki

Semakin banyak waktu yang dihabiskan selama bekerja maka dapat memberikan proses kerja yang lebih efektif dan efisien.

2. Variasi Pekerjaan

Berbagai pekerjaan yang dimiliki pekerja dapat meningkatkan proses kerja kearah lebih baik lagi.

3. Pelaksanaan

Melaksanakan pekerjaan lapangan dengan sikap yang rendah hati menerima semua pekerjaan yang diberikan tanpa paksaan mendorong asimilasi

pengalaman karyawan sehingga pengalaman yang diperoleh berdampak positif bagi diri mereka sendiri. .

4. Hasil Akhir

Karyawan dengan pengalaman kerja tertentu membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dalam profesinya dengan cepat.

2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri dalam (Sofian & Julkarnain, 2019) pengalaman kerja seseorang dapat diukur dengan beberapa hal, misalnya:

1. Gerak Yang Konstan dan Konsisten

Setiap pekerja yang berpengalaman memiliki gerakan yang stabil dan mantap di tempat kerja tanpa diragukan lagi.

2. Gerakan Berirama

Gerakan yang tercipta karena kebiasaan untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari.

3. Cepat Tanggap Terhadap Tanda – Tanda di Tempat Kerja

Artinya sudah familiar dengan isyarat yang ada di perusahaan misalnya kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja.

4. Mampu Memprediksi Kesulitan

Karyawan yang mempunyai pengalaman lebih siap menghadapi kesulitan karena didukung dengan pengalaman kerja dimilikinya dengan memprediksi akan kesulitan tersebut.

5. Bekerja Dengan Tenang

Seorang pekerja berpengalaman memiliki lebih banyak kepercayaan diri daripada pekerja yang masih baru bekerja sehingga mempengaruhi kondisi di tempat kerja barunya.

2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Selain faktor-faktor pengalaman kerja adapula yang menjadi indikator pengalaman kerja menurut (Situmeang, 2017), yakni:

1. Masa Kerja

Seorang pekerja dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik dipengaruhi oleh masa kerja yang sudah ditempuh oleh pekerja tersebut.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan yakni informasi yang terdiri dari prosedur, metode operasional, konsep, prinsip atau informasi lain yang diperlukan pekerja dari perusahaan. Selain itu, pengetahuan juga meliputi kemampuan yang harus dimiliki pekerja untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tugas pekerjaan yang ada di perusahaan. Keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

3. Tingkat Pengelolaan Pekerjaan dan Peralatan

Artinya seberapa besar pekerja dapat mengelola aspek teknis peralatan dan teknik kerja.

4. Profesional

Artinya pekerja menerima upah atas jasanya sesuai dengan peraturan kerja.

5. Percaya Diri

Salah satu hal yang sangat penting dalam bekerja yang wajib dimiliki pekerja dalam bekerja.

2.1.4 Training

2.1.4.1 Definisi Training

Menurut Kasmir dalam (Hendra, 2020) *training* adalah proses pembentukan dan pembekalan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, kecakapan, wawasan dan tingkah lakunya, artinya pelatihan membentuk perilaku pegawai sesuai dengan masing-masing apa yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Andrew E. Sikula dalam (Silaen dkk., 2021) *training* karyawan adalah pembelajaran jangka pendek, sistematis dan terorganisir di mana personel non-manajerial memperoleh keterampilan dan informasi teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Sutrisno dkk., 2021) *training* mengacu pada proses perubahan perilaku seorang karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. *Training* mengacu pada kompetensi dan kemampuan kerja karyawan. Menurut Rozalane dan Dewi dalam (Simanjuntak, 2022) *training* adalah suatu kegiatan yang dianggap untuk meningkatkan pengalaman, kompetensi, keterampilan dan kesadaran akan pelatihan, tentunya pelatihan berkaitan dengan pekerjaan di suatu perusahaan. Tujuan diadakannya *training* adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar prestasi tersebut tidak hilang dan tetap melekat pada diri karyawan. Pernyataan ini didukung oleh klaim Thumena dalam (Simanjuntak, 2022) bahwa *training* cenderung memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, *training* diberikan kepada karyawan secara

sadar, yaitu. perusahaan menawarkan *training* yang membantu meningkatkan efisiensi karyawan dalam sistem. kinerja masing-masing karyawan. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2018) *training* adalah suatu proses pembelajaran dimana keterampilan, konsep, peraturan atau sikap diperoleh untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Dari beberapa pengertian *training* di atas yang didefinisikan oleh para ahli, penelitian ini menyimpulkan bahwa *training* adalah suatu proses peningkatan keterampilan, kompetensi, kemampuan, produktivitas organisasi dan kinerja pegawai yang baik, yang kemudian menciptakan efisiensi dan efektifitas di semua departemen kerja dan membawa keberhasilan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Training*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *training* menurut Rivai dalam (Simanjuntak, 2022) selanjutnya akan dibahas dibawah ini:

1. Tujuan dan materi *training*

Training diselenggarakan menurut kebutuhan yang timbul dari tujuan tertentu.

2. Metode *Training*

Training tidak terlepas dari proses pengembangan yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan dan tujuan yang jelas maka dibutuhkan metode yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

3. Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Prinsip-prinsip *training* yang ada didalam materi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.

4. Ketersediaan fasilitas

Fasilitas penunjang merupakan salah satu faktor dalam penyelenggaraan pendidikan. Di sisi lain, kurangnya tempat tentu mempersulit penyelenggaraan *training*.

5. Keterampilan Karyawan

Saat melaksanakan *training*, preferensi harus diberikan kepada karyawan yang lemah di beberapa bidang atau tidak memahami bidang yang diminati, dibandingkan dengan karyawan yang sudah memiliki pemahaman yang cukup tentang bidangnya.

2.1.4.3 Tujuan Training

Menurut Kasmir dalam (Novisagita, 2020) *training* diselenggarakan perusahaan memiliki tujuan seperti di bawah ini:

1. Menambah Wawasan Baru

Artinya penambahan wawasan karyawan yang didapat dari *training* tersebut secara tidak langsung dapat mengubah perilaku pekerja dalam bekerja.

2. Mengasah Kecakapan

Apabila kemampuan pegawai pada awalnya tidak optimal, maka melalui *training* diharapkan menjadi optimal dan pegawai yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan atau skill setelah *training* akan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan mereka.

3. Perluasan Keahlian

Dalam hal ini pegawai harus memiliki keahlian lebih dalam melakukan pekerjaannya.

4. Meningkatkan Rasa Kewajiban

Karyawan yang terlatih umumnya lebih berkomitmen atas pekerjaannya. Pelaksanaan *training* juga dapat mengurangi perilaku pekerja yang acuh tak acuh dan tidak peduli dengan kebijakan atau peraturan perusahaan.

5. Meningkatkan Kepatuhan

Training karyawan membuat mereka merasa mengikuti aturan.

2.1.4.4 Indikator Training

Kualitas *training* yang diselenggarakan oleh perusahaan dapat diukur dengan alat ukur. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2018) indikator yang mengukur *training* adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi peserta *training* dan pelatih, kecocokan pemilihan antara peserta *training* dengan pelatih yang dipilih oleh atasan.
2. Bahan *training* sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja, bahan ajar yang dibawakan oleh pelatih memiliki kaitan dengan cara kerja yang dibutuhkan pekerja.
3. Kecocokan metode *training* , kecocokan metode yang dibawakan oleh pelatih menjadi salah satu indikator yang penting dalam kegiatan ini.
4. Proses dan pengaplikasian *training*, keselarasan proses pengaplikasian *training* yang diterapkan di tempat *training*.

5. Penilaian terhadap *training*, penilaian *training* terhadap hasil dari kegiatan yang dilakukan.
6. Dengan menempatkan peserta *training* setelah *training*, pemimpin manajemen mencocokkan *training* yang mereka hadiri sesuai dengan posisi pekerjaan.
7. Pekerjaan berbayar pasca *training*, ketersediaan kompensasi finansial dan non-finansial bagi mereka yang mengikuti *training*.
8. Pengaruh *training* terhadap hasil kerja pekerja, Setelah mengikuti *training* diharapkan kinerja pekerja semakin menambah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk menemukan penelitian terdahulu yang relevan dan memudahkan penelitian, penelitian ini juga dibuktikan kebenarannya melalui beberapa penelitian yang mendukung kebenaran yang diperoleh dalam penelitian ini:

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Malinda, 2018) SINTA 4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan	Analisis regresi linier berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, dan pada saat yang sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.
2	(Syahputra	Pengaruh Kompetensi,	Analisis	Hasil penelitian

	& Tanjung, 2020)	<i>Training</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	regresi linier berganda	menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan . Pada sebagian pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Secara parsial, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	SINTA 5			
3	(Wirawan dkk., 2019)	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur
	Google Scholar			
4	(Siagian, 2018)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAT NUSAPERSADA TBK BATAM	Analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
	Google Scholar			
5	(Situmeang, 2017)	PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJATERHADAP	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman

	Google Scholar	KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA ANUGRAH		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Anugerah.
6	(Hafid, 2018) DOAJ	PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT POLEWALI MANDAR	Analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, manajemen dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai; Secara parsial variabel kompetensi, manajemen dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
7	(Entayani Upasuji & Satrya, 2020) DOAJ	PENGARUH PENGALAMAN KERJA, <i>TRAINING</i> , DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN	Regresi linier berganda	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.
8	(Silalahi & Bangun, 2020)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode deskriptif dan eksplanasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang

	SINTA 4			signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
9	(Afandi & Bahri, 2020) SINTA 5	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan menurut hasil yang diperoleh manajemen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Asian Islamic Charity Fund . (AMCF).). Sumatera Utara.
10	(Hendra, 2020) SINTA 5	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Regresi linier berganda	Pada saat yang sama, budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka pemikiran adalah model konseptual yang digunakan sebagai dasar pemikiran penulis penelitian. Dalam penelitian ini variabelnya adalah kedisiplinan, pengalaman kerja dan *training* sebagai variabel bebas (X) dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan dengan karyawan operasional bagian produksi PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332-334 , tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan yang paling utama pada manajemen sumber daya manusia karena terdapat hubungan yang proporsional antara disiplin dengan prestasi kerja yaitu. semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pekerjaannya. efisiensi. Melalui penelitian (Silalahi & Bangun, 2020); (Hafid, 2018); (Hafid, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai bila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Martoyo dalam (Wirawan dkk., 2019) pengalaman kerja adalah waktu karyawan bekerja pada suatu pekerjaan sejak mereka dipekerjakan. Dalam penelitian (Wirawan dkk., 2019); (Situmeang, 2017) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Proses kerja semakin efektif dan efisien bila pekerja mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dibarengi dengan wawasan, kecakapan dan kendali atas pekerjaan yang tinggi.

2.3.3 Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

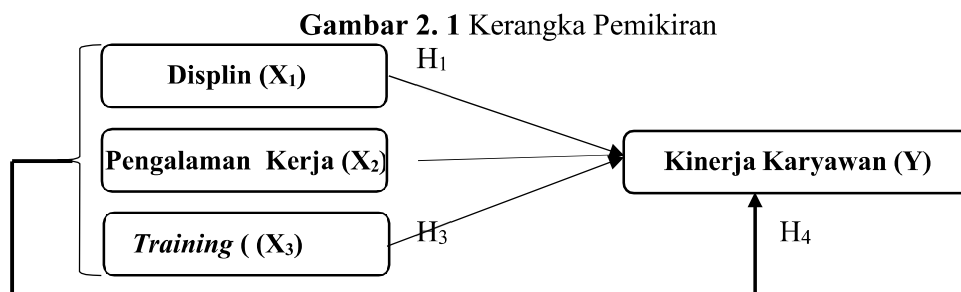
Menurut Menurut Kasmir (Hendra, 2020) *training* adalah proses pembentukan dan pembekalan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, kecakapan, wawasan dan tingkah lakunya, artinya pelatihan membentuk perilaku pegawai

sesuai dengan masing-masing apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pada penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020); (Hendra, 2020) menjelaskan bahwa *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kegiatan pelatihan semakin banyak diselenggarakan oleh pihak perusahaan maka semakin banyak peluang pekerja untuk mengasah kecakapan, keahlian dan wawaasan pekerja akibatnya proses kerja menjadi lebih optimal.

2.3.4 Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam (Hafid, 2018) kinerja merupakan keseluruhan hasil individu selama menjalankan tugas dalam jangka waktu yang sudah diterapkan sebelumnya dibandingkan dengan target yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Pada penelitian (Silalahi & Bangun, 2020); (Wirawan dkk., 2019); (Syahputra & Tanjung, 2020) antara variabel disiplin, pengalaman kerja dan *training* mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin, pengalaman kerja dan *training* dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan bekerja dengan tekun dan optimal jika mereka mempunyai kedisiplinan yang tinggi, pengalaman kerja dan *training* yang mendukung maka tentunya dapat meraih tujuan yang diinginkan perusahaan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti:



2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara atas suatu masalah karena belum diuji. Menurut bagan kerangka pemikiran yang ditunjukkan, maka peneliti melakukan perumusan hipotesis yakni sebagai berikut:

H1 : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H3 : Diduga *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H4 : Disiplin, pengalaman kerja dan *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode survei dalam penelitian kuantitatif menjadi jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian survei dapat digunakan pada komune besar maupun kecil, tetapi bukti yang dipelajari adalah bukti bersumber representatif yang diambil bersumber dari komune tersebut (Sugiyono, 2019). Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif dimaksudkan sebagai penelitian berasaskan konsep positifisme yang diterapkan dalam mensurvei komune atau representatif tertentu, dan alat penelitian. Penelitian ini menerapkan model deskriptif kuantitatif yang artinya tujuannya hanya menguji asumsi dari variabel yang diterakan pada penelitian terhadap representatif yang diambil dari komune yang telah dipilih. Dengan melengkapi proses pencarian bukti, penelitian ini berupaya untuk menyediakan kuesioner yang akurat dan valid untuk membuat eksplanasi, eksplanasi sistem, dan bukti pada subjek yang diteliti.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang diterapkan pada subjek yang diteliti yakni replikasi dan pengembangan. Dengan kata lain mengulangi eksplorasi masa lalu menggunakan variabel, objek, dan indikator yang serupa, tetapi dengan objek, variabel, dan rentang waktu yang berbeda. Perusahaan yang diperiksa dan rentang waktu penyelidikan adalah yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah pelatihan, pengalaman, dan disiplin dapat membantu karyawan bekerja lebih baik di kemudian hari.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dikerjakan berada pada PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332-334, Jalan Beringin Muka Kuning, Batamindo Industrial Park, Batam (29433) Indonesia

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dikerjakan dalam rentang waktu pada bulan September 2022 hingga bulan Februari 2023 yang dieksplorasikan tabel berikut:

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	Bulan					
	2022				2023	
	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Penulisan BAB I						
Penulisan BAB II						
Penulisan BAB III						
Rancangan Kuesioner						
Penyebaran Kuesioner						
Pengumpulan Data						
Penyusunan Laporan Penelitian						
Penyampaian Hasil Penelitian						

Sumber: Penulis, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat objek/subjek yang ada kuantitas dan karakteristik eksklusif yang diterapkan peneliti untuk ditelaah hingga ditarik konklusinya. Proses penelitian ini menetapkan karyawan operator di departemen produksi pada PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 yang jumlahnya 469 orang sebagai populasi pada eksplorasi ini.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel bisa dikatakan cerminan dari keseluruhan populasi dan kekhususan yang ada pada populasi. *Random sampling* menjadi metode yang diputuskan sebagai pengambilan sampel untuk penelitian ini. Berhubung total populasi penelitian ini sebanyak 469 karyawan, demikian peneliti melakukan penetapan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yang dapat mempermudah peneliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} \quad \text{Rumus 3. 1 Rumus Slovin}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

n = Total sampel yang dibutuhkan

N = Total populasi yang dibutuhkan

e = Tingkat kesalahan sampel, umumnya 10%

Penentuan jumlah sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{469}{1 + 469 \times 10^2}$$

$$n = \frac{469}{1 + 469 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{469}{1 + 469 (0,01)}$$

$$n = \frac{469}{1 + 4,69}$$

$$n = 82,42$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan rumus Slovin sebanyak 82 orang, namun dilengkapi menjadi 100 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik *Probability Sampling* atau disebut dengan *simple random sampling* yang dipilih sebagai metode yang digunakan pada penelitian ini dikarenakan anggota sampel dipilih dari suatu populasi yang tidak ada batasan kelas pada populasi tersebut, sehingga dapat dinyatakan acak (Sugiyono, 2019).

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari tempat penelitian yaitu PT Simatelex Manufactory Batam dengan cara penyebaran kuisisioner terhadap responden pada objek tersebut.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Adapun data penelitian yang diambil untuk penelitian ini adalah bentuk kajian teori yang telah dikemukakan oleh peneliti terdahulu dan buku-buku sebagai penguat informasi yang diperoleh.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diputuskan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu Kuisisioner. Metode ini dilakukan dengan menghadirkan rangkaian pertanyaan atau kalimat jawaban kepada responden (Sugiyono, 2019). Dokumentasi dilakukan dengan membagikan survei berupa observasi dan membagikan kuesioner dengan tautan google form (Selviana & Wasiman, 2022). Kuesioner diukur dengan skala Likert, setelah itu keseluruhan variabel operasional yang dikumpulkan peneliti akan diganti menjadi indikator variabel. Indikator-indikator yang sudah dikumpulkan selanjutnya dijadikan menjadi titik awal buat menyusun instrumen, yang berupa pernyataan. Tanggapan setiap item dalam instrumen menggunakan skala likert mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, antara lain:

Tabel 3. 2 Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian diartikan sebagai atribut atau fitur, nilai dari seseorang, objek atau tindakan dengan ragam tertentu bagi peneliti untu menelitinya dan menarik kesimpulan.

3.7.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2019) pengertian dari variabel independen yaitu variabel yang menyebabkan variabel terikat berubah atau muncul. Disiplin, pengalaman kerja dan *training* menjadi variabel independen dalam penelitian ini.

3.7.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2019), mengemukakan bahwa variabel dependen dapat dilihat sebagai variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan dari faktor-faktor independen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan keseluruhan hasil individu selama menjalankan tugas dalam jangka waktu yang sudah diterapkan sebelumnya dibandingkan dengan target yang sudah disepakati bersama sebelumnya. (Hafid, 2018)	1. Kualitas pekerjaan 2. Volume pekerjaan 3. Kewajiban 4. Kolaborasi 5. Prakarsa diri	Skala Likert
Disiplin (X1)	Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan yang paling utama pada manajemen sumber daya manusia karena terdapat hubungan yang proporsional antara disiplin dengan prestasi kerja yaitu. semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pekerjaannya. efisiensi . (Hafid, 2018)	1. Tingkat kehadiran 2. Prosedur kerja Perusahaan 3. Kepatuhan terhadap atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggungjawab	Skala Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah waktu karyawan bekerja pada suatu pekerjaan sejak mereka dipekerjakan. (Wirawan dkk., 2019)	1. Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Tingkat pengelolaan pekerjaan dan peralatan 4. Profesional 5. Percaya diri	Skala Likert

Training (X₁)	<p><i>Training</i> adalah proses pembentukan dan pembekalan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, kecakapan, wawasan dan tingkah lakunya, artinya pelatihan membentuk perilaku pegawai sesuai dengan masing-masing apa yang diinginkan oleh perusahaan.</p> <p>(Hendra, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen dan seleksi 2. Bahan <i>training</i> 3. Kecocokan metode 4. Proses dan pengaplikasian 5. Penilaian terhadap <i>training</i> 6. Penempatan <i>trainee</i> 7. Kompensasi <i>training</i> 8. Dampak <i>training</i> 	Skala Likert
---------------------------------	--	--	--------------

Sumber : Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2019) adalah tindakan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau informasi dari berbagai sumber telah terkumpul. Statistik deskriptif menjadi metode yang dipilih oleh peneliti yang digunakan terhadap eksplorasi ini. Adapun proses dalam analisis data yang dilaksanakan peneliti adalah mengumpulkan informasi berdasarkan variabel dan jenis responden, memasukkan informasi untuk setiap variabel yang dipertimbangkan, melakukan kalkulasi untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan komputasi untuk menguji spekulasi yang telah dibuat.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis deskriptif itu dapat dikatakan sebagai penyelidikan yang dilaksanakan untuk menelaah informasi dengan menggambarkan informasi yang dikumpulkan seadanya tanpa berniat membuat kesimpulan berlaku untuk umum. Analisis ini dapat digunakan sebagai pendukung konsekuensi dari pemeriksaan informasi yang telah selesai, dan dapat memberikan gambaran tentang keganjilan yang sedang terjadi. Dalam penelitian ini melibatkan

sebuah perangkat sebagai aplikasi SPSS versi 26. Aplikasi ini dipakai buat menggambarkan reaksi responden terhadap keseluruhan variabel operasional. Untuk menentukan rentang skala, gunakan persamaan di bawah ini:

$$\mathbf{RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \mathbf{Rumus 3. 2 \text{ Rentang Skala}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Kuantitas sampel yang dibutuhkan

m = Kuantitas alternative jawaban

Untuk mencari rasio perbandingan, pastikan terlebih dahulu skor terkecil dan skor terbesar. Sampel yang diputuskan oleh peneliti sebanyak 100 responden di samping jumlah jawaban elektif yang dijumlahkan menjadi 5. Berdasarkan persamaan rentang skala, rentang skala untuk setiap model diperoleh sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{100(5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{(500 - 100)}{5}$$

$$RS = \frac{400}{5}$$

$$RS = 80$$

Maka diperoleh hasil rentang skala, yakni:

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No	Rentang Nilai	Kriteria
----	---------------	----------

1	100 – 180	Sangat Tidak Baik
2	181 – 261	Tidak Baik
3	262 – 342	Cukup
4	343 – 423	Baik
5	424 – 504	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji kualitas data

3.8.2.1 Uji validitas

Pengertian dari uji validitas adalah instrumen yang diselesaikan dengan melihat skor setiap hal atau suksesi dengan skor akhir (Daulay & Hikmah, 2020). Uji validitas diterapkan guna mengetahui validitas kuesioner secara keseluruhan. Dengan menambahkan skor total ke skor yang diperoleh dari setiap pernyataan, keefektifan alat ini dinilai. Dengan memperhatikan koefisien korelasi dengan taraf 0,05, uji validitas ini dapat digunakan untuk menunjukkan validitas kuesioner yang telah dibagi (Supriandi & Simanjuntak, 2020). Formula untuk uji validitas adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y \sum X)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 3 Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor item
- Y = Skor total dari X
- N = Volume sampel

Tes dua sisi dapat digunakan untuk menunjukkan hasil tes (signifikansi 0,05). Suatu data dapat dianggap valid atau tidak valid berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel (sig 0,05) dianggap valid.

b. Jika r hitung r tabel (sig 0,05) maka dianggap tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan jika uji reabilitas dipakai guna mengukur seberapa dekat hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan pada kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, itu dianggap dapat diandalkan. *Cronbach alpha* dipakai sebagai alat ukur uji reabilitas. Formula uji reabilitas yakni:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \text{ Rumus 3. 4 Uji Realibitas}$$

Sumber : (Simanjuntak, 2022)

Keterangan :

- r = Reliabilitas koefisien
- k = Volume pertanyaan yang dites
- $\sum \sigma b^2$ = Varian skor
- σt^2 = Varian skor total

Ada beberapa faktor yang menentukan apakah data dapat diandalkan, termasuk:

Hasil $\alpha > 0,60$ = dapat dipercaya

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak dapat diandalkan atau tidak menentu

3.8.3 Uji Asumi Klasik

Tujuan dari ujian ini adalah untuk mengevaluasi keakuratan data. Ini menunjukkan keandalan data dan mencegah perkiraan yang miring. Tiga uji yang

digunakan dalam analisis asumsi tradisional: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Harianto dkk., 2022).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu distribusi variabel cocok dan distribusinya normal (Sugiyono, 2019). Asumsi ini ditunjukkan dengan nilai error berdistribusi normal untuk setiap variabel independen dalam model regresi linier. Model regresi yang dapat diuji secara statistik adalah model yang berdistribusi normal atau sangat dekat dengannya. Formula uji normalitas yakni:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad \text{Rumus 3.5 Uji Normalitas}$$

Sumber : (Novisagita, 2020)

Keterangan:

O_i = Frekuensi pengamatan

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyak nya kelas interval yang ada

Menurut Priyatno dalam (Panggabean dkk., 2022) syarat uji normalitas dengan metode One Kolmogorov Smirnov adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya keterkaitan antara variabel independen (Ghozali, 2018). Variabel independen dalam model regresi yang terkait tidak boleh berhubungan satu sama

lain. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tidak ortogonal. Kedua variabel dianggap ortogonal bila korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Daulay & Hikmah, 2020). Nilai toleransi dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas (VIF). Persamaan uji VIF adalah:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2} \quad \text{Rumus 3. 6 Variance Inflating Factor}$$

Sumber : (Santoso, 2018)

Keterangan:

VIF = *Variance Inflating Factor*

R² = Koefisien Determinasi

Nilai cutoff inilah yang sering digunakan untuk menentukan adanya multikolinearitas: jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF atau lebih besar dari 10 (Harianto dkk., 2022).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian residual pada setiap observasi dalam model regresi tidak merata. Jika varian residu antara satu pengamatan dan pengamatan berikutnya konstan, fenomena tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; jika tidak maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Glejser digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas. Teknik ini melibatkan regresi nilai residual absolut pada variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada faktor independen yang secara signifikan mempengaruhi residual absolut. Temuan tes Glejser signifikan; semua variabel

independen memiliki nilai Sig lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik yang digunakan dalam analisis data penelitian ini. Analisis regresi linier berganda menurut Sanusi dalam (Daulay & Hikmah, 2020) adalah pembuatan regresi langsung dari suatu aplikasi yang menggabungkan dua atau lebih variabel independen untuk memperkirakan nilai variabel dependen. Regresi linier berganda dihitung sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad \text{Rumus 3. 7 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber : (Hasibuan, 2018)

Keterangan :

Y = Variabel dependen Y (Kinerja karyawan)

X_1 = Variabel Independen X1 (Disiplin kerja)

X_2 = Variabel Independen X2 (Pengalaman Kerja)

X_3 = Variabel Independen X3 (*Training*)

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa erat hubungan modal yang digunakan (Almanda & Siagian, t.t.). Perkiraan ukuran varians atau dispersi faktor independen yang menjelaskan variabel dependen, atau perkiraan sejauh

mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, dikenal sebagai koefisien determinasi (adjusted R^2). Persamaan uji koefisien determinasi ini adalah sebagai berikut:

$$Kd = r \times 100\% \quad \text{Rumus 3. 8 Uji koefisien}$$

Sumber : (Almanda & Siagian, t.t.)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Model dikatakan baik apabila nilai koefisien mendekati 1, karena semakin erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Hasibuan, 2018).

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Wardana dalam (Simanjuntak, 2022) uji hipotesis merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji t dan uji F adalah satu-satunya teknik pengukuran yang digunakan penulis untuk melakukan uji ini (Sugiyono, 2019).

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji T (Hasibuan, 2018). Dalam pengujian ini, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima; jika lebih

dari atau sama dengan 0,05, hipotesis ditolak. (2002) (Harianto et al. Persamaan uji T adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 9 Uji T}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

dimana :

r = Korelasi

n = Volume sampel

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Ketentuan berikut dibuat untuk hasil perbandingan t hitung dibandingkan dengan t tabel:

Jika t hitung < t tabel Ho diterima dan Ha ditolak

Jika t hitung > t tabel Ho ditolak dan Ha diterima

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Pada intinya uji statistik F menentukan apakah setiap variabel independen atau kelompok variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki dampak terhadap variabel dependen secara keseluruhan (Daulay & Hikmah, 2020). Tingkat signifikansi kriteria uji ditetapkan sebesar 0,05. Berikut ini adalah rumus uji F:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 10 Uji F}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Total variable bebas

n = Total peserta sampel

dk = $(n-k-1)$ derajat kebebasan

Model penelitian layak digunakan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05; jika lebih besar dari 0,05 maka model penelitian tidak layak digunakan (Harianto dkk., 2022).

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{table}$