PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Masriani Br Simanjuntak
170910300

ROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Masriani Br Simanjuntak
170910300

ROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:
Nama : Masriani Br Simanjuntak
NPM 170910300
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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, 27 Januari 2021

<u>Masriani Br Simanjuntak</u>
170910300

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Masriani Br Simanjuntak
170910300

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti dibawah ini

Batam, 27 Januari 2021

Tiurniari Purba, S.E., M.M.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Berkembangnya teknologi dan informasi secara pesat membuat kompetisi dalam dunia bisnis bertambah ketat. Untuk menghadapi persaingan tersebut, pemilik usaha harus berusaha keras memberikan yang terbaik untuk para konsumen mereka agar tercipta kepuasan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dan pengambilan sampel sebanyak 140 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Desain dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Kemudian pengujian hipotesis menggunakan dukungan aplikasi SPSS versi 25. Dari hasil analisis data, penelitian ini menghasilkan kesimpulan hasil uji t pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 4,563 > 1,97705 dengan sig 0,000 < 0,05 , kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 2,071 > 1,97705 dengan sig 0,040 < 0,05, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil 3,664 > 1,97705 dengan sig 0,000 < 0,05. Dari hasil uji f, pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebesar 79,623 > 3,06 dengan sig 0,000 > 0,05. Sehingga secara simultan variabel pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengalaman Kerja; Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The rapid development of technology and information has made competition in the business world tighter. To face this competition, business owners must strive to provide the best for their customers in order to create satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of work experience, competence and work discipline on employee performance at PT Amtek Engineering Batam. In determining the sample of this study using simple random sampling method and sampling of 140 respondents. Collecting data in this study using a questionnaire. The design in this research is descriptive with a quantitative approach. Then testing the hypothesis using the support of the SPSS application version 25. From the results of data analysis, this study concluded that the results of the work experience t test partially had a positive and significant effect on employee performance with the results of 4,563 > 1,97705 with sig 0,000 < 0,05, competence partially positive and significant effect on employee performance with the results 2,07 1 > 1,97705 with sig 0,040 < 0,05, work discipline partially affects employee performance with the results of 3,664 > 1,97705 with sig 0,000 < 0,05. From the results of the f test, work experience, competence and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a result of 79,623 > 3,06 with sig 0,000 > 0,05. So that simultaneously work experience, competence and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Experience; Competence; Work Dicipline; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran 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 terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, SE., M.Si. selaku Dekan Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat dan dukungan penuh;
7. Pimpinan PT Amtek Engineering Batam yang telah memberikan izin penelitian serta para karyawan yang telah membantu memberikan data-data serta informasi sebagai bahan untuk penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu membantu dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

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

Batam, 27 Januari 2021

Masriani Br Simanjuntak

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS **3**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiv**
DAFTAR ISI ..... **v**
BAB I **14**
PENDAHULUAN **14**
1.1 Latar Belakang 14
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 8
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 10
1.6.1 Manfaat Teoritis 10
1.6.2 Manfaat Praktis 10
BAB II **13**
TINJAUAN PUSTAKA **13**
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Pengalaman Kerja 13
2.1.1.1 Indikator Pengalaman Kerja 12
2.1.1.2 Faktor Pengalaman Kerja 12
2.1.2 Kompetensi 13
2.1.2.1 Indikator Kompetensi 14
2.1.2.2 Macam-Macam Kompetensi 15
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kompetensi 15

2.1.3 Disiplin Kerja 16

2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja 17
2.1.3.1 Bentuk Disiplin Kerja 18
2.1.3 Kinerja Karyawan 19
2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan 20
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 20
2.2 Penelitian Terdahulu 21
2.3 Kerangka Pemikiran 22
2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 22
2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 23
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 23
2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 23
2.4 Hipotesis Penelitian 24
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Desain Penelitian 27
3.2 Operasional Variabel 27
3.2.1 Variabel Dependen 27
3.2.1 Variabel Independen 28
3.3 Populasi Dan Sampel 30
3.3.1 Populasi 30
3.3.2 Sampel 30
3.4 Teknik Pengumpulan Data 31
3. 5 Metode Analisis Data 32
3.5.1. Metode Analisis Deskriptif 32
3.5.2 Uji Kualitas Data 33
3.5.2.1 Uji Validitas 33
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 35
3.5.3.1 Uji Heteroskedastisitas 36
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas 36
3.5.3.3 Uji Normalitas 37
3.5.4 Uji Pengaruh 38
3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda 38
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Adjust R2) 39

3.5.4 Uji Hipotesis 39
3.5.5.1 Uji t 39

3.5.5.2 Uji f 40
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian 41
3.6.1 Lokasi Penelitian 41
3.6.2 Jadwal Penelitian 42
BAB IV 44
4.1 Hasil Penelitian 44
4.1.1 Profil Responden 44
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
4.1.1.2 Perilaku Responden Berdasarkan Pendidikan 44
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 45
4.1.2 Analisis Deskriptif 45
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X1) 46
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_2) 48
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3) 50
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) 51
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 53
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas 53
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 55
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 56
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 56
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas 58
4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 59
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh 60
4.1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 60
4.1.5.2 Hasil Analisis uji koefesien determinasi (R2) 61
4. 1.6 Hasil Uji Hipotesis 62
4. 1.6.1 Uji t 62
4.1.6.2 Hasil Uji Koefesien Secara Simultam (Uji F) 63
4.2 Pembahasan 64

4.2.1 Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 64
4.2.2 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 65
4.2.3 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 66
4.2.4 Pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 67

BAB V 70

SIMPULAN DAN SARAN 70
5.1 Simpulan 70
5.2 Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 73
KUESIONER PENELITIAN 77
PETUNJUK PENGISIAN 78
IDENTITAS RESPONDEN 78
HASIL PENGOLAHAN DATA MENGGUNAKAN SPSS 25 104
Jenis Kelamin 111
Hasil Uji Multikolonearitas 126

Data Pribadi 147

Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Grafik Histogram 54
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot Regression.....55
Gambar 4.3 Uji Normalitas Scatterplot 56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Operator Yang Ditempatkan Pada Posisi Kerja QA Inspector PT Amtek Engineering Batam….....4
Tabel 1.2 Absensi Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam.....6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 20
Tabel 3.1 Operasional Variabel 28
Tabel 3.2 Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data 31
Tabel 3.3 Kategori Rentang Skala 32
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian 40
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....43
Tabel 4.5 Kategori Rentang Skala 45
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Citra Perusahaan (X_1) 46
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kualitas Pelayanan (X_2).....47
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Fasilitas (X_3) 49
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kepuasan Peserta Pelatihan (Y).....50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (X_1, X_2, dan X_3).....52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y)..... 53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....53
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 56
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas.....57
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas 58
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 59
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2).....60
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefesien Secara Parsial (Uji T)..... 61
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefesien Regresi Secara Simultan (Uji F) 62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.3 *Pearson Product Moment* 33
Rumus 3.4 Realibilitas Cronbach Alpa 34
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda 36
Rumus 3.6 Uji t 37
Rumus 3.7 Uji F 38

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di bidang industri kini sangat meningkat, dengan semakin banyaknya teknologi baru yang canggih membuat semakin banyaknya perusahaan baru yang akan berdiri serta bersaing pada perusahaan – perusahaan yang telah berdiri lama. Pada perusahaan tersebut sumber daya manusia merupakan komponen paling utama dalam memanfaatkan, mengatur dan mengelola karyawannya agar mampu bekerja secara maksimal dan baik untuk mencapai keinginan perusahaan.

Untuk itu sumber daya manusia di perusahaan harusnya dikendalikan dengan cara yang professional agar terbentuk kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan serta harapan organisasi, dan perusahaan juga menginginkan semua karyawannya mampu bekerja dengan benar dan memiliki kompetensi kerja yang besar, agar apa yang menjadi keinginan organisasi secara keseluruhan akan lebih cepat terwujudkan.

Perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang memiliki kekuatan kerja yang besar yang dapat berperan aktif secara efektif dalam bekerja. Melihat persaingan di dunia kerja yang semakin ketat pastinya sangat memacu perusahaan agar terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menciptakan produk yang bagus yang tidak mengecewakan konsumen dengan kemampuan yang mereka miliki. Kinerja karyawan dipengaruhi pada beberapa faktor diantaranya yaitu pengalaman kerja.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang harus disesuaikan dengan keahlian yang dia miliki. Menurut (Henny, 2019) Pengalaman kerja adalah keahlian serta pemahaman yang telah dikuasai dan dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan bagus dan benar.

Dengan dimilikinya pengalaman kerja maka karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik. Semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin mahir menjalankan tugasnya serta semakin bagus pola pikir dan perilaku untuk menggapai tujuan yang telah diterapkan. Dengan adanya pengalaman kerja, maka orang tersebut akan lebih mudah memahami bagaimana kondisi saat bekerja, bagaimana melakukan pekerjaan itu dengan benar tanpa harus bingung. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih kompeten memilih karyawan yang benar-benar memiliki pengalaman kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.

Kompetensi karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Menurut (Dhamayantie & Fauzan, 2017) kompetensi adalah sejumlah keterampilan, pemahaman, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk keefektifan kinerja yang maksimal. Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah nilai- nilai, keterampilan dan karakteristik seseorang. Dengan adanya kompetensi, maka pekerjaan yang kita lakukan akan dapat berjalan dengan baik. Apabila terdapat suatu masalah, pastinya orang tersebut akan lebih mampu dan paham bagaimana cara mengatasinya dengan berfikir logis sesuai kompetensi yang dimiliki. Orang yang berkompeten juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dan ini juga merupakan salah satu hal sebagai peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Malau & Wasiman, 2020) disiplin kerja adalah kemauan seseorang dalam mematuhi kaidah-kaidah atau aturan yang telah diterapkan disekitarya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mewujudkan harapan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan dihasilkan dan tentunya memperlambat dalam mewujudkan harapan perusahaan.

Sikap disiplin di dalam suatu perusahaan sangatlah penting diterapkan supaya para karyawan yang berada di lingkungan perusahaan tersebut bersedia dengan tulus untuk menaati dan mematuhi semua aturan yang berlaku tanpa adanya paksaan, namun apabila ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tersebut maka pelanggar harus bersedia menerima sanksi dari pihak perusahaan. Dengan dimilikinya disiplin kerja yang tinggi, maka hasil dari kinerja karyawan pun pasti tidak akan sia-sia.

Menurut (Marta & Wijayati, 2018) Kinerja adalah suatu hal yang harus dilaksanakan seperti produk atau jasa yang diperoleh dan diserahkan oleh satu orang atau sekelompok orang yang memperlihatkan target kinerja yang akan dicapai. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu agar dapat dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan yang dikatakan sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Dengan dimilikinya kinerja karyawan yang bagus, perusahaan diinginkan bisa untuk berkompetisi pada perusahaan asing agar bisa dikatakan bahwa perusahaan benar-benar memiliki kinerja karyawan yang berkualitas.

PT Amtek Engineering Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang berlokasi di *Cammo Industrial Park* Batam Centre yang memproduksi barang-barang elektronik *metal/plastic*.

Dalam upaya memenuhi permintaan *customer*, PT Amtek Engineering Batam selalu berusaha untuk membuat kinerja karyawan semakin meningkat agar dapat memperoleh hasil yang baik dan tidak mengecewakan *customer*. Maka dari itu perusahaan harus mampu memilih pegawai yang mempunyai pengalaman kerja setara pada apa yang dibutuhkan perusahaan.

Karyawan yang diterima di PT Amtek Engineering Batam masih saja melakukan penerimaan pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja tertentu, namun ditempatkan pada posisi kerja yang berbeda. Perbedaan pengalaman kerja dengan posisi yang ditempatkan itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan tersebut belum mahir dan belum paham apa yang harus dikerjakan, padahal karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dan ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai pengalamannya saja masih harus dilakukan pelatihan walaupun sudah memiliki kemampuan dasar dari pengalamannya. Karna itu akan membuat hasil dari proses kerja berkurang karna dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dibutuhkan waktu yang cukup lama. Salah satunya dapat di lihat pada posisi kerja bagian *QA Inspector*.

Dimana pada PT Amtek Engineering Batam menerima karyawan yang memiliki pengalaman kerja Operator tetapi ditempatkan pada bagian *QA Inspector*. Dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini jumlah karyawan dengan pengalaman kerja operator yang ditempatkan pada posisi kerja *QA Inspector* pada PT Amtek Engineering Batam.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Operator Yang Ditempatkan Pada Posisi Kerja Bagian Departmen *QA Inspector* PT Amtek Engineering Batam

Bulan	2017	2018	2019
Januari	4	3	4
Februari	6	5	2
Maret	5	2	5
April	3	4	4
Mei	4	5	2
Juni	2	6	3
Juli	8	4	1
Agustus	9	2	4
September	7	3	3
Oktober	3	4	2
November	4	5	4
Desember	2	3	3
Total	57	46	37

Sumber Data : Di olah penulis dari PT Amtek Engineering Batam 2020.

Melalui tabel tersebut bisa disimpulkan bahwa penerimaan jumlah karyawan dengan pengalaman Operator tetapi ditempatkan pada posisi *QA Inspector* PT Amtek Engineering Batam dari tahun 2017 sampai tahun 2019 memang mengalami penurunan penerimaan, namun ada baiknya apabila penerimaan karyawan harus sesuai dengan pengalaman dan posisi kerja yang dibutuhkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada salah satu HRD PT Amtek Engineering Batam penurunan penerimaan Operator sebagai *QA Inspector* dari tahun ke tahun itu dikarenakan kemampuan yang dimiliki karyawan kurang maksimal, dibutuhkan waktu yang lumayan lama agar bisa menjadikan karyawan tersebut mahir bekerja di bidang *QA Inspector*. Kurangnya pengalaman kerja pasti sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan tersebut kurang mengerti akan tanggung jawab dan bagaimana cara melakukan pekerjaannya.

Namun, dengan kondisi sedikitnya pelamar yang memiliki pengalaman *QA Inspector*, dan padahal perusahaan sangat membutuhkan karyawan di posisi tersebut, maka perusahaan mengambil kebijakan untuk menerima operator sebagai *QA Inspector.*

Pengalaman kerja yang diterima oleh PT Amtek Engineering Batam juga disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, melihat bagaimana kemampuan mereka dalam bekerja. Upaya PT Amtek Engineering Batam untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya pastinya akan lebih sulit untuk melatihnya dikarenakan belum adanya pengalaman kerja yang mereka miliki.

Namun hal itu bisa di lihat dari segi keterampilan, pengetahuan dan perilaku karyawan dengan memberikan pelatihan- pelatihan khusus yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Seperti *QA Inspector*, di mana pada posisi ini karyawan harus mampu mengecek barang secara visual tanpa harus menggunakan alat.

Karyawan harus di latih bagaimana cara bekerjanya,dilatih menggunakan *Microskope* yaitu kaca pembesar untuk melihat *reject* kecil yang terdapat pada produk dan berikan panduan yang sesuai prosedur perusahaan, agar kompetensi yang dimiliki karyawan nantinya tidak meleset dariperaturan yang telah ditetapkan dan karyawan pun bisa mempertanggungjawabkan hasil dari kinerjanya. Dengan kompetensi yang telah dimiliki karyawan, maka apabila terjadi suatu masalah, karyawan bisa mengambil langkah bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut. PT Amtek Engineering Batam pasti menginginkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang penuh dalam bekerja.

Disiplin pada saat bekerja telah ditentukan oleh perusahaan seperti melaksanakan standar kerja dengan baik, mematuhi tata tertib masuk jam kerja pada pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB, dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB. Adapun tingkat Absensi karyawan pada PT Amtek Engineering Batam dari tahun 2017 sampai tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam

KETERANGAN	2017	2018	2019
Terlambat Masuk	21	15	11
Alpa	8	7	5
Izin	13	14	12
Sakit	11	9	10
Jumlah Karyawan	53	45	38

Sumber Data : Di olah penulis dari PT Amtek Engineering Batam 2020

Dari tabel di atas kelihatan bahwa setiap tahunnya karyawan masih banyak yang datangnya terlambat, karyawan dengan keterangan alpa setiap tahunnya mengalami penurunan itu disebabkan karyawan lebih memilih izin kerja dibanding dengan alpa, karena apabila karyawan alpa, maka gaji karyawan akan di potong dan juga sangat berpengaruh terhadap penyambungan kerja karyawan apabila mereka masih bekerja secara kontrak. Karyawan yang sakit dan ijin pun setiap tahunnya masih belum mengalami penurunan, masih saja banyak karyawam yang ijin dan sakit dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Dari tabel tersebut kedisiplinan karyawan PT Amtek Engineering Batam termasuk masih kategori kurang disiplin. Masih banyak karyawan yang masih kurang disiplin serta kurang memiliki kemauan akan kewajibannya, sehingga sulit untuk mengkordinir rencana yang tertera sebagai awal dalam pengembangan kinerja karyawan.

Maka penting dilakukan pengontrolan dari pemimpin yang lebih, supaya disiplin kerja karyawan jauh lebih bagus serta mampu membangkitkan kinerja karyawan dengan mentaati aturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan karyawan dengan pengalaman kerja yang berbeda yaitu Operator tetapi ditempatkan pada posisi kerja *QA Inspector*.
2. Memberikan pelatihan kepada karyawan yang memiliki kompetensi yang berbeda dengan pengalaman yang dimilikinya
3. Melakukan pelatihan kepada karyawan yang membutuhkan waktu yang cukup lama agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik
4. Kurangnya tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, yang izin kerja dan yang sakit.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih mendalam maka peneliti perlu membatasi permasalahan menjadi beberapa poin sebagai berikut :

1. Penelitian ini berkaitan dengan pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam
2. Data yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada bagian *QA Inspector*
3. Objek penelitian ini adalah PT Amtek Engineering Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?
4. Adakah pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam

3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam
4. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong, memotivasi, dan memperluas pemahaman, khususnya yang berkaitan dengan masalah atau kendala yang penulis teliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun beberapa manfaat praktis yang dapat diperoleh bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam meningkatkan pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta memenuhi atau memperbaharui kelemahan-kelemahan yang ada melalui kritik dan saran bagi PT Amtek Engineering Batam.
2. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan atau mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan kepada seluruh mahasiswa dan mahasiswi Universitas Putera Batam serta dapat melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi pada masa yang akan datang.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

Menurut (Harlina & Bachri, 2019) Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Pengalaman kerja juga meliputi berbagai jenis bentuk jabatan atau pekerjaan yang pernah ditempati oleh karyawan serta seberapa lama mereka melakukan pekerjaan pada masing-masing jabatan atau pekerjaan tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2016) Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan keahlian serta pemahaman karyawan dari suatu bentuk tugas karena keikutsertaan karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih luas tentu saja akan lebih memahami apa yang akan diperbuat pada saat terjadi suatu kendala yang muncul.

Pengalaman kerja merupakan pegangan yang dimiliki karyawan itu sendiri yang merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari cara pengorganisasian serta kemahiran yang dikuasi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Romauli Situmeang, 2017)

Dari beberapa pengertian tersebut maka diartikan bahwa pengalaman kerja merupakan tahap pengendalian keahlian serta pemahaman karyawan dalam menjalankan tugasnya yang bisa diukur dari masa kerja serta dari tingkat kemahiran dan pemahaman yang dikuasainya.

2.1.1.1 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Sartika, 2015)terdapat beberapa indikator pengalaman kerja untuk mengetahui memiliki pengalaman atau bukannya seorang karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Lama waktu/ masa kerja

   Lamanya waktu atau masa kerja diukur dengan melihat apa saja pekerjaan yang sudah dicapai karyawan sehingga mampu mengerti bentuk tugas dari suatu pekerjaan serta sudah menjalankannya dengan bagus.

2. Tingkat pemahaman serta kemahiran yang dipunya

   Pengetahuan memacu pada suatu bentuk, kebijakan, tahap prinsip atau data lain yang diperlukan oleh karyawan serta keahlian untuk mengetahui dan menetapkan informasi. Sedangkan kemahiran memacu pada keahlian diri seseorang yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.

3. Penguasaan terhadap tugas serta peralatan

   Tingkat pengendalian karyawan dalam menjalankan aspek-aspek teknik peralatan serta teknik tugas.

2.1.1.2 Faktor Pengalaman Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

a. Waktu

   Semakin lama karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih banyak pula.

b. Frekuensi

Semakin sering menjalankan pekerjaan yang sejenisnya maka karyawan tersebut akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih bagus pula.

c. Jenis tugas

Semakin banyaknya bentuk tugas yang dikerjakan, maka karyawan tersebut juga akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih luas dan lebih bagus.

d. Penerapan

Semakin sering diterapkan sikap, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas, tentu mampu mengembangkan pengalaman kerja karyawan tersebut

2.1.2 Kompetensi

Menurut (Hendri, 2017) kompetensi bersumber dari lingkungan kehidupan sosial yang merupakan sebagai keterampilan dan pemahaman seseorang serta kerja yang dimiliki, ditekuni, dan dipergunakan seseorang sebagai alat agar menghasilkan nilai dengan cara melaksanakan pekerjaan serta tugas dengan bagus.

Menurut (Ratulangi & Soegoto, 2016) kompetensi merupakan perilaku yang didasari dari diri karyawan dalam mewujudkan kinerja yang superior. Kompetensi juga merupakan keahlian, pemahanam serta kemahiran yang berhubungan dengan tugas seseorang, serta keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan. Kompetensi merupakan suatu keahlian dalam menjalankan atau melaksanakan suatu tugas yang didasari atas pemahaman serta keterampilan dan didukung oleh perilaku kerja.

Menurut (Suryandita & Netra, 2016) menyatakan bahwa mereka yang mempunyai keahlian di bidang manajemen sumber daya manusia, inovasi, prestasi serta kemajuan perusahaan merupakan kompetensi sumber daya manusia yang harus dikuasai bagi mereka yang siap berkarier pada bagian sumber daya manusia yang sangat mendasar (*fundamen*).

Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan pemahaman dan kemampuan yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

2.1.2.1 Indikator Kompetensi

Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) terdapat beberapa Indikator Kompetensi untuk memenuhi unsur kompetensi seorang karyawan yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

   Menghasilkan pemahaman yang diperoleh dari belajar secara formal maupun dari palatihan-pelatihan khusus yang berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dimilikinya.

b. Keahlian (*Skill*)

   Mempunyai kemampuan pada bagian pekerjaan yang akan ditempatinya dan bisa menguasainya secara cermat dan teliti. Meskipun demikian, selain mampu, ia juga harus mempunyai keahlian (*ability*) untuk menuntaskan masalah serta dapat menyelesaikannya dengan teliti dan cepat.

c. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi serta mempunyai perilaku yang positif (sopan dan ramah) dalam melakukan tindakan. Sikap ini tidak bisa dibedakan dari tugas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.2.2 Macam-Macam Kompetensi

Menurut (Muins dalam Rohana Thahier, 2012:10) terdapat 3 (tiga) jenis kompetensi sebagai berikut:

a. Kompetensi profesi, merupakan kemahiran dalam mengembangkan kemampuan/kemahiran pada suatu bagian khusus, agar para pekerja bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat, cermat serta teratur
b. Kompetensi individu, merupakan kemahiran yang ditujukan pada kehebatan karyawan, mulai dari penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek) ataupun daya saing dari kemahirannya.
c. Kompetensi sosial, merupakan keahlian yang ditujukan dalam kemahiran karyawan ketika mencocokkan diri pada lingkungannya, agar bisa mengaktualisasikan dirinya di sekitar masyarakat maupun sekitar pekerjanya.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kompetensi

Menurut (Dianita, 2019) Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terbentuknya kompetensi, yaitu :

1. Kepercayaan dan nilai

   Kepercayaan dan nilai karyawan pada suatu hal sangatlah mempengaruhi perilaku dan sikap orang tersebut. Karyawan yang mempunyai nilai serta keteguhan diri yang tidak inovatif dan kreatif cenderung lebih tidak mau berusaha untuk mencari suatu hal baru dan yang menantang bagi dirinya sendiri.

2. Kemampuan atau kemahiran

   Dalam menciptakan suatu kompetensi, aspek ini memegang peranan yang sangat penting.

3. Pengalaman

   Pengalaman merupakan unsur utama dalam menciptakan pengendalian kompetensi karyawan pada tugas yang akan diembannya.

4. Karakteristik personal

   Kompetensi seseorang turut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian orang tersebut

5. Motivasi

   Motivasi seseorang sangat mempengaruhi suatu pekerjaan untuk mewujudkan hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan unsur keahlian yang paling utama dan faktor yang cenderung bisa berubah.

6. Isu-isu emosional

   Gangguan serta blok-blok emosional kerap kali menghalangi pengendalian kompetensi.

7. Kapasitas intelektual

   Kapasitas intelektual karyawan mempengaruhi pengendalian kompetensi. Kompetensi seseorang bergantung pada keahlian kognitif seperti merancang konseptual serta merancang analisis.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut (Suali, 2017) Disiplin kerja memiliki arti sebagai keahlian untuk mengontrol diri sendiri dalam bentuk suatu pekerjaan yang sesuai dengan prosedur

kerja atau tidak berlawanan pada aturan yang telah diterapkan serta mengerjakan suatu tugas yang mendukung. Dalam istilah biasanya dikenal dengan disiplin kerja, disiplin belajar serta disiplin pribadi. Disiplin kerja merupakan keahlian karyawan agar tekun secara terarah serta terus-menerus serta bekerja setara pada aturan yang ada.

Menurut (Oktaviani.J, 2018) disiplin kerja merupakan instrumen yang dipergunakan oleh manajer dalam memperbaharui perilaku seseorang serta sebagai bentuk upaya agar mengembangkan kemauan serta kewajiban karyawan dalam mematuhi semua norma-norma sosial serta aturan yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin merupakan ketahanan yang bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang membuat karyawan bisa mencocokkan diri dengan penuh hati pada ketetapan, aturan, serta nilai-nilai tinggi dari tugas serta moral (Sumaki et al., 2015). Maka dari itu dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang paling utama dalam perkembangan diri karyawan, disiplin kerja dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi kekeliruan, pelanggaran atau kecerobohan yang menyebabkan munculnya kerusakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (i gede wisnu paramadita, 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya yaitu:

1) Ketepatan waktu: para karyawan hadir di tempat kerja tepat pada waktunya, teratur dan tertib, sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja bagus.

2) Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan teliti dan hati-hati, dapat memperlihatkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang bagus, agar peralatan perusahaan bisa terlepas dari kesalahan.
3) Tanggung jawab tinggi: karyawan yang sudah menuntaskan tugasnya setara dengan aturan serta tanggung jawab atas hasil kerja, maka akan disebut mempunya disiplin kerja yang bagus.
4) Ketaatan pada aturan perusahaan: karyawan memakai kartu tanda pengenal/identitas , memakai seragam kerja, memberikan surat ijin jika tidak bisa masuk kerja, juga merupakan bentuk disiplin yang sangat tinggi.

2.1.3.1 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *preventif* merupakan upaya mengajak karyawan agar menjalankan dan menaati pedoman kerja dengan aturan yang sudah dibuat perusahaan. Tujuannya yaitu untuk mengajak karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Dengan cara *preventif*, karyawan mampu mengontrol dirinya pada aturan yang ditetapkan perusahaan. Pemimpin perusahaan memiliki wewenang yang tinggi dalam mengembangkan lingkungan perusahaan melalui disiplin *preventif*. Begitu juga dengan para karyawan wajib dan harus mengerti serta mengetahui segala peraturan-peraturan dan pedoman kerja yang ada. Disiplin *preventif* merupakan sistem yang berkaitan pada semua bagian kebutuhan kerja sistem yang ada padaorganisasi. Bila sistem dalam organisasi bagus, maka diinginkan dapat lebih gampangmenerapkan disiplin kerja.

2. Disiplin *korektif* adalah bentuk arahan agar mematuhi peraturan dalam perusahaan dan menggerakkan karyawan dalam menyatukan peraturan. Pada disiplin *korektif*, karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin harus menerima hukuman setara dengan aturan yang diterapkan. Tujuan diberikan hukuman yaitu untuk mengubah diri karyawan sebagai pelanggar agar memiliki sikap lebih baik dan memelihara peraturan yang berlaku

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Putra, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang bisa diperoleh satu orang atau banyak orang dalam perusahaan, seturut pada tanggung jawab serta wewenang masing-masing, dalam rangka mewujudkan harapan perusahaan yang bersangkutan secara legal, setara dengan etika serta tidak menantang hukum dan etika yang berlaku. Menurut (Rusvitawati, 2019) Kinerja merupakan suatu hal yang paling utama bagi organisasi. Kinerja karyawan merupakan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya dan mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar supaya bisa mendapatkan hasil setara dengan apa yang diinginkan. Semakin besar atau semakin bagus kinerja karyawan maka harapan organisasi akan semakin cepat diwujudkan, juga sebaliknya yang muncul jika kinerja karyawan turun atau kurang bagus maka akan semakin lama mewujudkan impian perusahaan.

Menurut (Safitri, 2013) Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan atau hasil dari karyawan secara keseluruhan pada satu periode khusus dalam menjalankan tugas disesuaikan pada setiap prediksi, seperti bentuk, sasaran, target atau standar yang sudah diterapkan terlebih dahulu serta sudah disetujui bersama.

Jadi diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja karyawan bisa dilaksanakan pada kinerja yang terukur serta nyata. Maka diperlukan ukuran kinerja yang bersifat dapat dihitung atau disebut juga kuantitatif.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isvandiari & Idris, 2018) mengemukakan, bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

- Kualitas, di lihat dari seberapa bagus karyawan tersebut menjalankan tugas sesuai dengan apa yang sehendaknya dikerjakan.
- Kuantitas, di lihat dari seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dalam satu harinya. Melalui kuantitas kerja ini, bisa ditinjau dari seberapa cepat karyawan tersebut melakukan pekerjaan.
- Pelaksanaan tugas, di lihat dari seberapa mampu karyawan menjalankan tugasnya dengan tidak terjadi pelanggaran secara akurat
- Tanggung jawab pada pekerjaan merupakan kemauan diri akan kewajiban karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah diterapkan perusahaan

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut (Kasmir 2016:189) yaitu:

a. Kemahiran atau Kemampuan yang dikuasi karyawan untuk melakukan tugas.

b. Karyawan yang mempunyai pemahaman tentang tugasnya secara bagus akan menghasilkan pekerjaan yang bagud pula.

c. Rancangan Kerja, konsep tugas akan mempermudah karyawan untuk mewujudkan harapannya.

d. Kepribadian atau perilaku yang dikuasai karyawan.

e. Motivasi Kerja merupakan dukungan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

f. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan serta menugaskan bawahannya agar menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku di perusahaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan sesuai penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan sebelumnya tentang pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Kurniasari et al., 2018)	Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat	Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, pelatihan serta budaya organisasi pada komitmen organisasional serta kinerja perawat. Sampel yang diambil dengan menggunakan metode survey dengan metode sampling jenuh yakni membuat semua anggota populasi menjadi sampel
(Ery Teguh Prasetyo, 2019)	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai	Tujuan dari penelitian ini yaitu agar memperlihatkan bagaimana pengaruh disiplin kerja serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif
(Nugroho, 2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kontrak Proyek	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengamati bagaimana pengaruh stress kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi pada kinerja pegawai kontrak proyek di Pt. Jaya konstruksi Proyek. Metode penelitian ini merupakan *non probability sampling* selanjutnya digunakan alat analisa yaitu regresi berganda setelah sebelumnya dilaksanakan uji instrumen dan uji data

Lanjutan Tabel 2.1

(Tiurniari, 2017)	Analisis kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam dinas pendapatan daerah Provinsi Kepulauan Riau	Tujuan penelitian ini yaitu mengungkapkan bagaimana pengaruh kepuasan kerja pada motivasi kerja secara langsung pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai, pengaruh langsung kompetensi pada kinerja karyawan, pengaruh langsung kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Metode penelitian yang dipakai dengan metode ilmiah dengan paradigma kuantitatif
(Efnita, 2018)	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat)	Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperlihatkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai.. Metode análisis menggunakan análisis regresi berganda
(Harlina & Bachri, 2019)	Pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja guru Smkn 5 Banjarmasin	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja pada kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.
(Faustyna & Jumani, 2015)	Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan	Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemahiran, serta persepsi peran. Setiap perusahaan industri maupun perusahaan jasa, mengharapkan peruasahaannya bisa terus berkompetisi dan bertahan.. Penelitian ini memakai teknik analisis data kuantitatif
(Henny, 2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada Pt. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan pengaruh pengalaman kerja serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai pada pt berkat utama nuansa tanjung morawa. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian *deskriptif kuantitatif*,

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nursalam, 2016 & Fallis, 2013) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yhi Shen Industrial". Pada penelitian ini peneliti menggunakan Pelatihan sebagai X1 serta Pengalaman Kerja sebagai X2 pada Kinerja Karyawan sebagai Y. Memperlihatkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lestari, 2017)dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Transformasional, Mtoivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. Melalui penelitian tersebut peneliti memakai Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional sebagai X1, Motivasi sebagai X2 serta Kompetensi sebagai X3 pada Kinerja Karyawan sebagai Y. Memperlihatkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

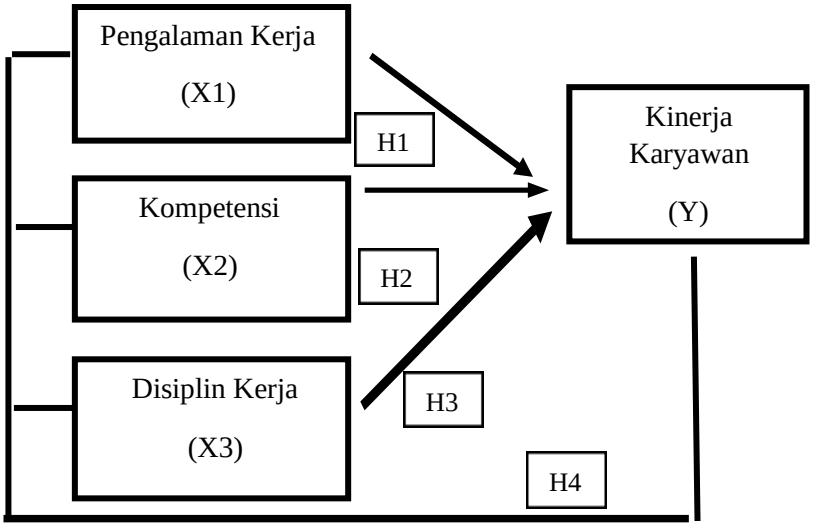
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017)dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Cabang Putri Hijau Medan. Melalui penelitian tersebut peneliti memakai Kepuasan Kerja sebagai X1 dan Disiplin Kerja sebagai X2 pada Kinerja Karyawan sebagai Y. Memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai

2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Likdanawati, 2018)dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. Melalui penelitian tersebut peneliti memakai Pengalaman Kerja sebagai X1, Kompetensi sebagai X2 serta Disiplin Kerja sebagai X3 pada Kinerja Pegawai sebagai Memperlihatkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi serta Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini memperlihatkan hubungan dari variabel independen, melalui hal ini Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2) serta Disiplin Kerja (X3) pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan dan posiif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam

H4 : Terdapat pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini memuat pada kategori penelitian asosiatif kausal dengan memakai pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan agar memahami pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih merupakan definisi dari penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini akan membahas tentang hubungan dipengaruhi serta memengaruhi dari variabel-variabel yang hendak diteliti, yaitu pengaruh pengalaman kerja, kompetensi serts disiplin kerja pada kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipergunakan karena data yang akan di pakai dalam menganalisis pengaruh antar variabel diterapkan dalam bentuk angka.

3.2 Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen serta satu variabel dependen. Dari krtiga variabel independen tersebut masing-masing yaitu pengalaman kerja yang merupakan variabel independen pertama (X1), kompetensi yang merupakan variabel independen kedua (X2), serta disiplin kerja sebagai variabel independen ketiga (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Agar dapat memudahkan dalam melaksanakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, definisi operasional keempatnya sebagai berikut :

1) Pengalaman Kerja (X1) adalah suatu prosedur yang harus dilakukan perusahaan dengan benar untuk bisa mengambil keputusan dimana bagian pekerjaan yang

membutuhkan karyawan setara dengan pengalaman kerja yang dipunya karyawan

2) Kompetensi (X2) adalah upaya pemimpin PT Amtek Engineering Batam tersebut mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kompetensi yang mereka miliki.
3) Disiplin Kerja (X3) adalah segala sesuatu yang harus dipegang teguh oleh karyawan agar tidak terjadi penyimpangan dalam melakukan pekerjaan
4) Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang hendak dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya setara dengan tanggung jawab mereka saat bekerja di PT Amtek Engineering Batam

Menurut (Likdanawati, 2018)pada hubungan antara satu variable dengan variabel lainnya, bentuk-bentuk variabel penelitian bisa dibedakan menjadi :

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan yang dimaksud yaitu hasil dari pekerjaan karyawan yang berkualitas bagus dengan kepercayaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut (Isvandiari & Idris, 2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas, di lihat dari seberapa bagus karyawan mampu melaksanakan apa yang sehendaknya dikerjakan.
2. Kuantitas, di lihat dari seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan pada satu harinya

3. Pelaksanaan tugas, yaitu di lihat dari seberapa mampu karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tidak terjadi kesalahan secara akurat.
4. Tanggung jawab pada pekerjaan yaitu kemauan akan kewajiban karyawan dalam menjalankan tugas yang diterapkan perusahaan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran
Kinerja Karyawan	Kualitas	Mempunyai perilaku kerja yang positif di tempat kerja dan mampu memecahkan masalah yang terjadi
	Kuantitas	Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan lamanya waktu yang telah ditetapkan perusahaan
	Pelaksanaan tugas	Mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tidak melakukan Kesalahan
	Tanggung jawab	Memiliki kesadaran yang tinggi akan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah :

1. Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan karyawan. Sehingga pengalaman kerja yang paling utama untuk membantu berjalannya pekerjaan karyawan PT Amtek Engineering Batam. Menurut (Sartika, 2015) Indikator yang ada pada pengalaman kerja yaitu pengendalian pada tugas serta peralatan, lama waktu/ masa kerja, tingkat keahlian serta pemahaman yang dimiliki.

2. Kompetensi (X2)

Kompetensi merupakan seperangkat sikap, kemahiran serta pemahaman yang perlu diwujudkan, dipahami, dipunyai, serta dikuasai agar mengerjakan tugas keprofesionalannya tanpa harus meninggalkan aspek kemampuan sosial dan kemampuan kepribadian dalam melaksanakan tugas–tugasnya. Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018)terdapat Indikator Kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)

3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut (Sutrisno, 2011: 86), Disiplin merupakan sikap kerelaan serta kesediaan karyawan agar mentaati serta mengikuti norma-norma serta aturan yang ada. Menurut (i gede wisnu paramadita, 2017)indikator dari disiplin kerja ialah ketepatan waktu, memakai peralatan kantor dengan bagus, tanggung jawab besar, kepatuhan pada aturan perusahaan.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran
Pengalaman Kerja	Lama waktu /masa kerja	Ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja yang sudah dijalani karyawan agar mengetahui tugas suatu pekerjaan dan sudah melaksanakannya dengan bagus.
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	Pemahaman merujuk pada kebijakan, bentuk, prosedur, atau prinsip informasi lain yang diperlukan karyawannya.
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	Tingkat pengendalian karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan serta teknik peralatan.
Kompetensi	Pengetahuan (*Knowledge*)	Mempunyai pemahaman yang di dapat secara formal maupun dari pelatihan khusus
	Keahlian (*Skill*)	Mempunyai kemampuan pada bagian pekerjaan yang akan ditanganinya serta bisa menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaannya

Lanjutan Tabel 3.2

	Sikap (*Attitude*)	Memiliki sikap yang positif seperti sopan dan ramah dalam bertindak
Disiplin Kerja	Ketepatan waktu	Mampu melaksanaan pekerjaan seturut pada waktu yang sudah diterapkan dengan bagus
	Memakai peralatan perusahaan dengan bagus	Mampu menggunakan alat-alat kerja dengan baik serta merawat dan menjaganya
	Tanggung jawab tinggi	Mampu bekerja dengan aturan yang telah ditentukan dengan penuh tanggung jawab
	Ketaatan pada aturan kantor	Mampu mematuhi segala peraturan yang berlaku dan berusaha untuk tidak melanggarnya

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014 :80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri pada atas subyek/obyek yang mempunyai karakteristik serta kualitas terpenting yang diterapkan oleh peneliti agar dipahami lalu di tarik kesimpulannya.

Populasi bukan sekedar orang saja, namun juga obyek serta benda-benda alam lainnya. Populasi tidak hanya sekedar jumlah pada subyek/obyek yang dipelajari, namun juga melingkupi semua perilaku dan sifat yang ada pada subyek atau obyek itu sendiri. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Amtek Engineering Batam terkhusus pada bagian *QA Inspector* dengan jumlah populasi penelitian sekitar 140 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan jenis dari populasi yang memiliki perilaku yang dipunya pada populasi tersebut (Sugiyono, 2014 :80).

Teknik penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel dalam penelian ini yaitu semua karyawan PT Amtek Engineering Batam terkhusus pada bagian *QA Inspector*

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini ialah sumber data primer serta sumber data sekunder. Sumber data primer ialah data hasil yang dikumpulkan oleh penelitan untuk menentukan masalah yang diteliti secara khusus. Peneliti mendapatkan data secara langsung melalui angket/kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2014 :92) Skala yang dipakai untuk mengukur pendapat, perilaku karyawan atau sekelompok serta persepsi dalam kuesioner yaitu dengan memakai Skala Likert. Melalui skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menyertai sebuah indikator variabel. Lalu indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak ukur dalam mengatur item-item instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Amtek Engineering Batam diberi skor dalam memperluas pertanyaan yang memperoleh umpan balik sangat setuju hingga tidak setuju pada berbagai rentang nilai .

Tabel 3.3 Teknik Pengumpulan Data

1	SS	Sangat Setuju	Skor 4
2	S	Setuju	Skor 3
3	TS	Tidak Setuju	Skor 2
4	STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : (Sugiyono, 2014 :92)

3. 5 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018:207) analisis data dilakukan untuk aktivitas mempersiapkan data setiap variabel yang akan diteliti, mentabulasikan data sesuai dengan variabel dari seluruh responden, membuat perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah ditujukan serta membuat perhitungan dalam membahas rumusan masalah serta mengelompokkan data berdasarkan jenis variabel dan responden.

Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu dengan memakai model kausal atau hubungan atau pengaruh. Dalam menguji hipotesis yang akan ditujukan dipakai teknik analisis regeresi dengan memakai program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Instrumen penelitian (kuisioner) yang benar harus melengkapi ketentuan yaitu reliabel dan valid.

Untuk menmahami validitas serta reliabilitasnya kuesioner tersebut, perlu dilaksanakan suatu pengujian atas kuisioner dengan memakai uji validitas serta uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah kuesioner yang akan disebarkan agar memperoleh data penelitian bersifat valid serta reliabel, maka dari itu, penulis akan mengerjakan kedua uji ini pada instrumen penelitian (kuisioner) berikut ini.

3.5.1. Metode Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dipakai agar memahami serta menganalisa data dengan cara mendeskripsikan setiap variabel yaitu variabel pengalaman kerja, kompetensi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

Menurut (Sugiyono, 2017 :147) Analisis deskriptif ialah sebuah metode yang dipakai dalam menguraikan atau merancangkan suatu hasil penelitian namun bukan dipakai untuk membentuk kesimpulan yang lebih luas.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Pada dasarnya tujuan penelitian yaitu untuk memahami suatu masalah yang ada disekeliling peneliti. Didalamnya peneliti akan menjelaskan aspek-aspek dan variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam mengukur serta menjelaskan apa yang akan diteliti maka peneliti memerlukan skala atau alat ukur atau seperangkat alat uji. Jika penelitian yang diungkapkan menggunakan alat ukur yang salah atau tidak bisa digunakan sebagai alat ukur, itu bisa menyebabkan hasil yang diperoleh salah. Dengan hasil yang salah maka akan memperoleh keputusan yang salah tentang masalah yang dihadapi. Berikut ini akan dijelaskan bentuk uji kualitas data.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data dipakai untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan serta kecermatan suatu alat ukur untuk menjalankan fungsinya. Menurut (Sugiyono, 2018 :173) Data yang dihasilkan dari penelitian itu yaitu data empiris (teramati) yang memiliki kriteria khusus yang valid. Valid berarti alat tersebut mampu dipakai dalam mengukur apa yang sebenarnya harus diukur.

Semakin tinggi validitas alat ukur yang digunakan, maka alat tersebut semakin tepat dengan targetnya, atau memperlihatkan relevansi dari apa yang sebenarnya harus diukur. Uji validitas instrumen dapat memakai rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$\frac{N\sum(XY)-(\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2-(\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2-(\sum Y)^2\right]}}$$

Rumus 3.1. Korelasi Produk Moment

Sumber: (Sugiyono, 2018:173)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah perkalian variabel x

$\sum y$ = Jumlah perkalian variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai

variabel y n = Banyaknya sampel

Uji validitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel untuk tingkat signifikansi 10 % dari *degree of freedom* (df) = n-2, pada hal ini n dinyatakan sebagai jumlah sampel. Nilai uji bisa dilihat pada uji dua sisi dalam taraf signifikansi 0,05 (SPSS secara *default* memakai nilai tersebut). Kriteria diterima atau tidak sebuah data valid atau tidak.

- Jika r hitung > r tabel (uji dua sisi pada sig 0,05) maka item dalam pernyataan dapat ditetapkan berhubungan signifikan pada skor total item maka dikatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item dalam pernyataan dinyatakan tidak berhubungan signifikan pada skor total item, maka dikatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memahami seberapa jauh hasil dari pengukuran dua kali atau lebih pada gejala yang serupa untuk menghasilkan data yang serupa dengan memakai alat pengukur yang serupa. Untuk menjangkau reliabilitas setiap instrumen yang akan dipakai, penulis memakai koefisien *Cronbach alpha* dengan memakai fasilitas SPSS versi 25. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 atau 60% yang dirumuskan :

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Rumus 3.2 *Cronbach alpha*
Sumber : (Sugiyono, 2017 :190)

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh

r_b = Korelasi antar item

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear akan bisa dilaksanakan apabila model dari penelitian ini telah melengkapi persyaratan yaitu lolos dari asumsi klasik. Maka dari itu sebelum melaksanakan pengujian hipotesis pada analisis regresi linear, terlebih dahulu perlu dikerjakan uji klasik.Uji asumsi klasik yang dipakai pada penelitian ini ialah untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian yang akan dipakai ialah, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas, serta uji normalitas. Berikut ini akan dijelaskan pengujian asumsi klasik.

3.5.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terbentuk ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan yang lainnya (Dr. Ajat Rukajat, 2018 :16) .Pendekatan statistik yang dipakai untuk menguji asumsi bebas heteroskedastisitas pada penelitian ini ialah dengan uji *scatterplot.* Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu, pada grafik *scatterplot* antara sumbu Y dan sumbu X dimana sumbu Y merupakan Y yang diprediksi dan sumbu X merupakan residual. Kriteria terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat apabila :

1. Jika ditemukan pola khusus, yaitu seperti titik-titik yang akan berbentuk pola terkhusus yang teratur (menyempit, bergelombang kemudian melebar), maka mengidentifikasikan sudah terjadinya heteroskedastisitas
2. Jika tidak ditemukan pola yang jelas, yaitu seperti titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diketahui memiliki adanya korelasi antar variabel bebas (Dr. Ajat Rukajat, 2018 :17) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas pada model regresi bisa ditinjau melalui nilai toleransi serta lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VIF) Kedua ukuran ini memperlihatkan setiap variabel eksogen manakah yang diperjelas oleh variabel eksogen lainnya.

Artinya, pada tiap variabel prediktor menjadi variabel endogen (dependen) serta diregres pada variabel prediktor lainnya. Toleransi mengukur variabilitas prediktor yang terpilih yang tidak diperjelas oleh variabel prediktor lainnya. Nilai yang memperlihatkan ada atau tidaknya multikoloniearitas yaitu apabila nilai VIF ≤ 10 dengan nilai *tolerance* ≥ 0,10, maka dinyatakan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat *problem* multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel residual atau penggangu mempunyai distribusi normal. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak ialah melalui melakukan analisis statistik dan analisis grafik (Dr. Ajat Rukajat, 2018 :16)

Salah satu cara termudah yang dapat dilaksanakan untuk memperhatikan normalitas residual yaitu melalui analisis grafik dengan memperhatikan grafik histogram yang membandingkan antara distribusi yang mendeteksi distribusi normal dengan data observasi. Apabila grafik tersebut tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, maka dapat memperlihatkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, jika bentuk grafik melenceng ke kanan atau ke kiri, maka dapat memperlihatkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Selain histogram, metode yang paling handal juga dipakai yaitu dengan memperhatikan normal *Probability Plot* (P-Plot). Uji P-Plot dilaksanakan dengan memperhatikan titik-titik yang menyebar pada garis diagonal. Titik-titik data yang menyebar di daerah sekitaran garis diagonal serta mengikutkan arah garis diagonal maka diartikan data berdistribusi normal.

Uji normalitas pada grafik bisa menyesatkan bila kurang berhati-hati, secara visual terlihat normal, namun secara statistik bisa sebaliknya. Maka diharuskan setelah uji grafik sebaiknya diteruskan pada uji statistik. Pendeteksian normalitas secara statistik yaitu dengan memakai uji *kolmogrov-smirnov*. Uji *kolmogrov- smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digpakai karena tidak menimbulkan perbedaan persepsi dan dinilai lebih sederhana. Uji *kolmogrov-smirnov* dilaksanakan dengan tingkat signifikan 0.05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 diartikan data tidak terdistribusi secara normal, sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 diartikan data terdistribusi secara normal.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilaksanakan agar melihat seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Menurut (Dr. Ajat Rukajat, 2018:33) apabila peneliti memprediksi bagaimana naik atau turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya, maka analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan oleh peneliti.

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 +$$

Rumus 3.3 Analisis Berganda
Sumber : (Sugiyono, 2017:275)

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi variabel independen

X1, X2, X3 = Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel X3

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Adjust R2)

Menurut (Dr. Ajat Rukajat, 2018 :70) Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk melihat seberapa besarkah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, penting dipahami nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* serta nilai perbandingannya. Kegunaan dari R^2 (R *Square*) ialah untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan memakai rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.4 Koefisien determinasi (Adjust R2)

Sumber :(Dr. Ajat Rukajat, 2018 :70)

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Uji t merupakan suatu uji yang dilaksanakan untuk melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Untuk menemukan nilai t hitung menurut (Sugiyono, 2017:184) maka pengujian tingkat signifikannya yaitu dengan memakai rumus berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Rumus 3.4 Uji t
Sumber : (Sugiyono, 2017 :184)

Keterangan :

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan pada t tabel.

Kemudian untuk menetapkan model keputusan dengan memakai statistik uji t, yaitu dengan memperhatikan asumsi sebagai berikut :

1. Interval keyakinan α = 0.05
2. Derajat kebebasan = n-2 = n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel
3. Dilihat hasil t tabel

Hasil hipotesis t hitung dibandingkan pada t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila t hitung > t tabel pada α = 5% artinya menolak H0 dan menerima Ha (berpengaruh)
2. Bila t hitung < t tabel pada α = 5% artinya menerima H0 dan menolak Ha (tidak berpengaruh)

3.5.5.2 Uji f

Pada pengujian simultan akan diuji bagaimana pengaruh ketiga variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen.

Uji statistik yang dipakai pada pengujian simultan ini yaitu uji F atau disebut dengan *Analysis Of Varian* (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2017:192) bisa dipakai rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R2/k}{(1-R2) / (n-k-}$$

Rumus 3.5 Uji f

Sumber :(Sugiyono, 2017 :192)

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan f hitung pada f tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila f hitung > f tabel artinya menolak H0 dan menerima Ha (berpengaruh)
2. Bila f hitung < f tabel artinya menerima H0 dan menolak Ha (tidak berpengaruh)

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dalam penyusunan untuk proposal ini penulis mengadakan penelitian pada PT Amtek Engineering Batam yang terletak di Kawasan *Cammo Industrial Park* Batam Centre

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4

Jadwal Penelitian

Keterangan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Bab I																								
Bab II																								
Bab III																								
Kuesioner																								
Mengolah Data																								
Bab IV																								
Bab V																								
Daftar Pustaka																								
Daftar Isi																								
Abstrak																								
Penyerahan Hasil Penelitian																								