



PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.VONEX INDONESIA RANCAEKEK

Irpan Sarip Hidayat¹, Lita Wulantika²

¹Universitas Komputer Indonesia, Irfansarip06@mahasiswa.unikom.ac.id

²Universitas Komputer Indonesia, lita.wulantika@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 20 April 2021

Revised: 11 May 2021

Accepted: 25 May 2021

Keywords :

Work experience, work training, work discipline, employee performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Experience, Job Training and Work Discipline on Employee Performance at PT. Vonex Indonesia Rancaekek either partially or simultaneously. The research sample was 34 employees. This research uses descriptive and verification methods. Hypothesis testing techniques T test and F test as well as data analysis techniques Multiple Linear Regression. The results show that work experience has a significant effect on employee performance, job training has a significant effect on employee performance, work discipline has a effect on employee performance. Work experience, job training and work discipline are proven to have a significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Kata Kunci :

Pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian sebanyak 34 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengujian hipotesis Uji T dan Uji F serta teknik analisis data Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Industri tekstil Indonesia semakin berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi negara Indonesia dalam proses industrialisasi. Bagi Indonesia, TPT yang semula hanya merupakan produksi substitusi impor saat ini telah berubah menjadi komoditi ekspor andalan. Maka dari itu pemerintah Indonesia harus terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi keberlangsungan industri TPT, pemerintah telah berkontribusi dengan melakukan berbagai langkah strategis diantaranya, yakni memfasilitasi pemberian insentif fiskal, melaksanakan program restrukturisasi mesin dan peralatan Industri, dan peningkatan kemampuan SDM.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas selalu menjadi prioritas tersendiri, karena kelebihan suatu perusahaan atau organisasi bisa diukur dengan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang diperlukan didalam perusahaan dikarenakan masing-masing individu mempunyai sifat, pemikiran, dan prilaku yang beda-beda, maka dari itu memerlukan manajemen yang professional untuk mengelolanya agar setiap individu memiliki tujuan yang sama sesuai keinginan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan hasil dalam perkembangan suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula perkembangan suatu perusahaan. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, semua karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, karena jika kinerja karyawan tidak optimal, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya (Pakpahan et al., 2019). Banyak faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan diantaranya pengalaman kerja.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Terdapat kata pepatah yang menyatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Mutu sumber daya manusia terbentuk karena memiliki pengalaman kerja yang sudah dilaluinya. Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan dengan adanya pengalaman kerja membuat karyawan mampu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Husaini Usman (2011: 489) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Pendapat ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Beverly M. O. Pua (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor lain yang juga menentukan kinerja seorang

karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan baik secara fisik maupun fisik seorang karyawan sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Mangkunegara (2015:47) menyatakan pengertian pelatihan kerja adalah “meningkatkan kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam sebuah perusahaan pelatihan kerja sangat penting karena memberikan pemahaman terhadap karyawan tentang pengetahuan serta keahlian untuk membuat karyawan semakin terampil dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari tingginya disiplin karyawannya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap individu yang mematuhi, menjunjung dan patuh terhadap tata tertib yang ada diperusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Vonex Indonesia Rancaekek, diperoleh hasil bahwa sebagian karyawan masih ada yang mengalami beberapa masalah saat bekerja, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan tentunya akan menurunkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan, terdapat sebagian karyawan yang minim keterampilannya karena adanya pembaruan alat pekerjaan sehingga belum mampu menguasai peralatan pekerjaan dan menyebabkan terhambat dalam bekerja. lalu dalam pelatihan kerja terdapat sebagian karyawan yang minim berpartisipasi aktif didalam pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, serta dalam disiplin kerja masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur yang ada diperusahaan dan masih adanya hubungan dengan rekan kerja yang tidak berjalan dengan lancar yang disebabkan masih kurangnya rasa kepercayaan antar karyawan akibat kurang terbukanya antar karyawan satu sama lain.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian diatas, maka menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan penelitian untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai (1) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

Menilai kinerja seorang karyawan hendaknya perusahaan juga tidak mengabaikan apa yang menjadi tujuan pribadi karyawannya dalam bekerja serta memperhatikan keadaan psikologis mereka. Dengan begitu, jika perusahaan mendukung apa yang terjadi tujuan para karyawannya, maka akan tercipta semangat dalam bekerja karyawan yang kemudian dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Dalam penelitiannya, Kasmir (2016:208) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kriteria yang akan dijadikan indikator pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:208) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Dalam penelitian ini, mengacu pada beberapa jurnal terdahulu, dalam hasil penelitian Patricia M. Sahanggamu1 Silvy dan L. Mandey (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memahami suatu pekerjaan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja setidaknya memiliki *soft skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu memastikan adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman kerja yang sudah dimiliki agar dalam bekerja karyawan mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja, karyawan mampu beradaptasi dengan peralatan pekerjaan serta ketika perusahaan memberikan pelatihan kerja karyawan mampu untuk memahami yang disampaikan oleh pemateri dengan cepat.

Menurut Foster (2015:204) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya Marwansyah dalam Wariati (2015:184) menjabarkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Untuk mengukur pengalaman seorang karyawan digunakan indikator sesuai dengan pendapat Foster dalam Sartika (2015:56) meliputi : Lama waktu/ masa bekerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan terhadap pekerjaan.

Pengalaman kerja karyawan merupakan suatu keahlian pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Sehingga dengan adanya pengalaman kerja karyawan akan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehingga dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian dari Beverly M. O. Pua (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Orang yang memiliki pengalaman seperti pemahaman mesin, memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dibidangnya akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Air Manado

Selain faktor pengalaman kerja, faktor lain yang menentukan hasil kerja karyawan adalah pelatihan kerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya Hardjanto (2012), menyatakan bahwa pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera dalam arti ilmu yang sudah disampaikan dan dilatihkan dapat dipraktikkan dalam bidang pekerjaannya. Selanjutnya Mangkuprawira (2011:136) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Selanjutnya Mangkunegara (2015:47) menjabarkan bahwa pengertian pelatihan kerja adalah “meningkatkan kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya” Masih dalam kaitannya dengan pelatihan, Mankunegara (2015: 47) memaparkan indikator dari pelatihan terdiri dari peserta, materi, metode dan tujuan.

Melakukan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pelatihan akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian dari Erma Safitri (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dinilai dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dimana hasil pelatihan ini para karyawan mulai memahami tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan, memahami cara kerja mesin produksi pada PT. Angkasa Pura 1 cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Disiplin Kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Moekijat dalam Rahmadani, (2012:125) pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja pada dasarnya mengacu pada kemampuan perusahaan untuk terus mendisiplinkan karyawan untuk menaati peraturan yang ada sehingga karyawan bekerja sesuai dengan petunjuk dan prosedur yang ada untuk kemudian dapat mendorong kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam hasil penelitian (Jely Nata Liyas (2017) yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. menandakan Semakin karyawan itu disiplin dalam bekerja maka tingkat kinerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang dalam disiplin kerja, kinerjanya akan menurun pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode verifikatif (Kuantitatif) dengan menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelas, analisis koefisien determinasi dan dilakukan pengujian hipotesis. Objek dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan dengan demikian teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini yaitu mempergunakan suatu metode explanatory survey yang dimana menjelaskan suatu kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti sehingga nantinya menciptakan sebuah kesimpulan yang menafsirkan suatu gambaran akan objek yang dikaji seperti pengalaman , pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis verifikatif terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menurut Ghazali (2011: 52) “digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Kemudian Ghazli (2011: 47) mengemukakan “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah kossisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang berasal dari 24 pertanyaan untuk variable dalam penelitian ini yaitu Pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja menunjukkan bahwa instrument yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas > 0,3 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan sudah melakukan fungsi ukurnya, dengan kata lain sudah dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel.1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	1	0.794	0.300	Valid
	2	0.683	0.300	Valid
	3	0.730	0.300	Valid
	4	0.469	0.300	Valid
	5	0.660	0.300	Valid
	6	0.723	0.300	Valid
Pelatihan Kerja (X ₂)	1	0.826	0.300	Valid
	2	0.520	0.300	Valid
	3	0.574	0.300	Valid
	4	0.912	0.300	Valid
	5	0.619	0.300	Valid
	6	0.589	0.300	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	1	0.711	0.300	Valid
	2	0.715	0.300	Valid
	3	0.584	0.300	Valid
	4	0.523	0.300	Valid
	5	0.578	0.300	Valid
	6	0.552	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.560	0.300	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
	2	0.523	0.300	Valid
	3	0.571	0.300	Valid
	4	0.664	0.300	Valid
	5	0.616	0.300	Valid
	6	0.550	0.300	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk pengalaman kerja sebesar 0,742, nilai koefisien reliabilitas pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja masing-masing sebesar 0,797, 0,703 dan 0,716. Berdasarkan besarnya nilai koefisien reliabilitas untuk semua variable dalam penelitian ini adalah $> 0,7$ yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukkan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel.2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	0.742	0.700	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0.797	0.700	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0.703	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.716	0.700	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Uji Normalitas

Tabel 3. One-sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91889200
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.077
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.512
Asymp. Sig. (2-tailed)		.956

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa suatu nilai probabilitas sudah didapat variable residual sebanyak $0,956 > 0,05$ yang menandakan yaitu data yang dilakukan hasilnya berdistribusi secara normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman	.957	1.044
	Pelatihan	.982	1.019
	Disiplin	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 menunjukkan suatu hasil pengujian multikolinieritas data, bisa dilihat bahwa nilai tolerance yang sudah diteliti yaitu kurang dari 10 VIF nya, maka dapat dikatakan tidak ada terjadinya hubungan variable bebas atau tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.771	.842		.915	.367
	Pengalaman	.026	.036	.122	.703	.487
	Pelatihan	.042	.041	.178	1.038	.308
	Disiplin	-.073	.038	-.334	-1.908	.066

a. Dependent Variable: Abs

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai suatu signifikansi yang sudah diperoleh oleh masing-masing variable $>0,05$, artinya bahwa varian residual dalam data tersebut bersifat homogen, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi heteroskedastisitas tersebut terpenuhi Regresi Linier Berganda.

Tabel 6. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.038	1.502		2.688	.012
	Pengalaman	.177	.065	.328	2.738	.010
	Pelatihan	.234	.072	.383	3.239	.003
	Disiplin	.259	.068	.459	3.803	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 4,038 + 0,177X_1 + 0,234X_2 + 0,259X_3$$

Dilihat dari hasil ini menunjukkan bahwa suatu hasil dari persamaan regresi linier berganda, dapat diinterpretasikan seperti dibawah ini.

Dapat dilihat bahwa nilai suatu konstanta sebesar 4,038 menunjukkan bahwa suatu nilai ketika pengalaman kerja, pelatihan dan disiplin kerja dengan nilai sebesar nol (0) maka nilai suatu kinerja karyawan dapat diprediksi sebanyak 4,038.

Variable X1 yaitu pengalaman kerja mendapatkan nilai sebesar 0,177, hal ini menunjukkan bahwa suatu ketika pengalaman kerja mengalami peningkatan nantinya pasti berdampak ke peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,177.

Variable X2 yaitu pelatihan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,234, hal ini menunjukkan bahwa suatu ketika pelatihan kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak ke peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,234

Variable X3 yaitu disiplin kerja mendapatkan nilai sebanyak 0,259. ini membuktikan suatu ketika disiplin kerja mengalami peningkatan maka nantinya berdampak ke peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,259

Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Korelasi Parsial

Hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 7. Coefficients

		Pengalaman	Kinerja
Pengalaman	Pearson Correlation	1	.446 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	.446 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai suatu korelasi pengalaman terhadap kinerja karyawan yaitu sebanyak 0,446 yang termasuk kedalam hubungan yang sedang, tanda yang ditunjukkan adalah positif yang berarti searah.

Hubungan diantara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 8. Coefficients

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.464 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	.464 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai suatu korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu sebanyak 0.464 yang termasuk kedalam hubungan yang sedang, tanda yang ditunjukkan adalah positif yang artinya searah.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Table 9. Coefficients

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.575 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	.575 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai suatu korelasi disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu sebanyak 0,575 ini termasuk kedalam hubungan yang sedang, tanda yang ditunjukkan adalah positif yang berarti searah

Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 10. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.547	.96374

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat diketahui bahwa korelasi secara simultan memiliki sebuah nilai yang sebesar 0,767 dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut termasuk kedalam hubungan yang cukup tinggi karena berada dalam 0,61- 0,80. Maka hubungan tersebut memiliki suatu hubungan simultan yang cukup tinggi

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 11. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.547	.96374

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi secara simultan pada penelitian ini diperoleh sebesar 58,8% nilai tersebut diperoleh dari pengaruhnya variabel bebas (x^1 x^2 x^3) terhadap variabel terikatnya (y) dan sisanya yaitu sebanyak 41,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya seperti kepuasan kerja, keterampilan kerja dan lingkungan kerja yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.038	1.502		2.688	.012
	Pengalaman	.177	.065	.328	2.738	.010
	Pelatihan	.234	.072	.383	3.239	.003
	Disiplin	.259	.068	.459	3.803	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat diketahui bahwa t-table $\pm 2,042$ dan t-hitung sebesar 2,738 maka t-hitung dapat dikatakan berada diluar t-table artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya yaitu secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Didapati bahwa t-table $\pm 2,042$ dan t-hitung sebanyak 3,239 maka t-hitung dapat dikatakan berada diluar t-table artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima kesimpulannya yaitu secara parsial pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Didapati bahwa t-tabel $\pm 2,042$ dan t-hitung sebanyak 3,803 maka t-hitung dapat dikatakan berada diluar t-tabel artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima kesimpulannya yaitu secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian secara simultan

Tabel 13. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.728	3	13.243	14.258	.000 ^b
	Residual	27.864	30	.929		
	Total	67.592	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Pengalaman

Dapat diketahui bahwa suatu hipotesis secara simultan H_0 ditolak lalu H_1 diterima karena memiliki f-hitung $>$ f-table dengan seperti itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh simultan antara variabel bebas ke variabel terikat.

5. KESIMPULAN

Diperoleh hasil untuk Pengalaman kerja dengan skor tertinggi pada indikator yaitu lama waktu masa kerja karyawan yang artinya dengan lamanya karyawan bekerja disuatu perusahaan maka pemahaman serta pengetahuan tentang pekerjaannya akan lebih baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu tingkat keterampilan yang dimiliki, yang artinya adanya suatu pembaruan alat pekerjaan membuat sebagian karyawan masih belum

memahami atau menguasai peralatan kerja tersebut, hal ini mengharuskan karyawan untuk mengasah lagi keterampilannya agar karyawan mampu menguasai peralatan kerja tersebut dan harus cepat beradaptasi dengan peralatan kerja. Pelatihan kerja dengan skor tertinggi adalah materi yang artinya bahwa dengan materi yang baik dan menarik membuat karyawan disuatu perusahaan akan lebih memahami dalam pelatihan serta penyampaian materi dengan jelas dan tidak membosankan peserta akan tidak akan mudah jenuh sedangkan skor terendah peserta yang artinya bahwa sebagian karyawan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya kurang dan dalam pelatihan peserta kurang serius dalam mengikutinya. Lalu disiplin kerja dengan suatu skor tertinggi adalah ketaatan dalam jam kerja yang artinya dengan datangnya karyawan tepat waktu ke perusahaan menjadi nilai plus sendiri bagi karyawan tersebut dan apabila tidak tepat waktu atau telat maka akan diberikan sanksi serta skor terendah dalam disiplin kerja yaitu pada indikator bekerja dengan sesuai prosedur yang artinya sebagian karyawan diperusahaan menganggap enteng suatu pekerjaan serta tidak dikerjakan dengan optimal. Kinerja suatu karyawan dengan skor tinggi adalah kualitas yang artinya kualitas yang diberikan atau dikerjakan oleh karyawan sudah bagus, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ada, dan skor rendah adalah hubungan dengan rekan kerja yang artinya adalah masih adanya karyawan yang kurang percaya terhadap rekan kerjanya karena adanya rasa kurang kepercayaan antara karyawan satu sama lain.

Hasil penelitian secara verifikatif menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kontribusi selanjutnya adalah pelatihan kerja dan pengalaman kerja.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung*
- Arfian Alwi dan Indra Suhendra. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Metode kuantitatif. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 3 No.1 hh.72-93 Mei 2019*
- Arifudin, Aldisa. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke Metode kuantitatif. Journal Of Business And Management Vol. 1 No. 1, 2018 Oktober.*
- Aurencia, Riyanto (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu. Metode kuantitatif. Jurnal MIX, Volume 3, No. 1.*
- Beverly M. O. Pua dkk. (2017) *pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Air manado. Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 September 2017*
- Budiarti, I. (2016). *“Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Karyawan terhadap*

Keberhasilan Usaha pada Distributor Susu CV. UMSKEY Bandung. *Metode Deskriptif, Veripikatif Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 6 No.2.

Dr . Amir Elnaga dkk. *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management Metode Deskriptif* Vol.5, No.4, 2013

Erma safitri. 2015. *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Metode Kuantitatif*. jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

Haief, Ilham dkk. 2015. *Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performance*. *Jurnal Review Of European Studies* Vol. 7 No. 11, 2015.

Harry Kurniawan dkk. 2019. *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*. *Metode kualitatif*. *Archives of Business Research – Vol.7, No.7. July. 25, 2019.*

Jely Nata Liyas, 2017 “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*” , *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1). 17-26

Julianry dkk. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika*. *Metode kualitatif*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No. 2, 2017 Mei. https://journal.ipb.ac.id/index.php/ja_bm/article/view/16309/12305

Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Kaswan, Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia : Alfabeta*

Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). *Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singlaraja*, *Metode Kualitaif-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2)*

Moekijat dalam Reza rian, 2014 “*Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Kepegawaian Sekretariat Badan Geologi Bandung*” 2014

Narimawati, Umi. Anggadini, Sri Dewi. Ismawati, Linna. (2011). “*Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir – Aplikasi pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi: Genesis.*

- Patricia M. Sahanggamu. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, motivasi ,dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2015
- Rizaldi, A. 2017. *Peningkatan motivasi kerja melalui gaya kepemimpinan.bandung. Metode Deskriptif*. 11(2) 151 ISSN (p) 1978-2586 ISSN € 2597-4823
- Rosmi, syamsir. *The influence of integrity and work experience on employee performance*. 2020. Faculty of Social Science, Universitas Negeri Padang, West Sumatra Indonesia.metode kualitatif. Volume 5 No.1, March 2020
- Trisofia Junita Mamangkey1., 2015. *Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bangun wenang beverages company manado*.Metode kualitatif. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.737-747
- Valensia Angelina Wisti Dapu. 2015. *The influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at pt. Trakindo utama*.Metode Kuantitaif Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015
- Wulantika, L. (2019) *analisis perilaku individu anggota koperasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kinerja pengurus*. Metode Deskriptif Jurnal ilmu keuangan dan perbankan Vol.1 No.48. 2016
- Mentari Zhalzabella 2018, *Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline,metode Quantitav*. Jurnal Kemajuan dalam Riset Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, volume 112, 2018
- Wungow Raymond Octavianus. Adolfina. 2018. *The influence of work experience and job training on employee performance of pt. Telkom indonesia manado branch*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Metode Kualitatif. Vol.6 No.3 Juli 2018