

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY**

SKRIPSI

OLEH :

LIVIA GIOVANI

20200500077

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY**

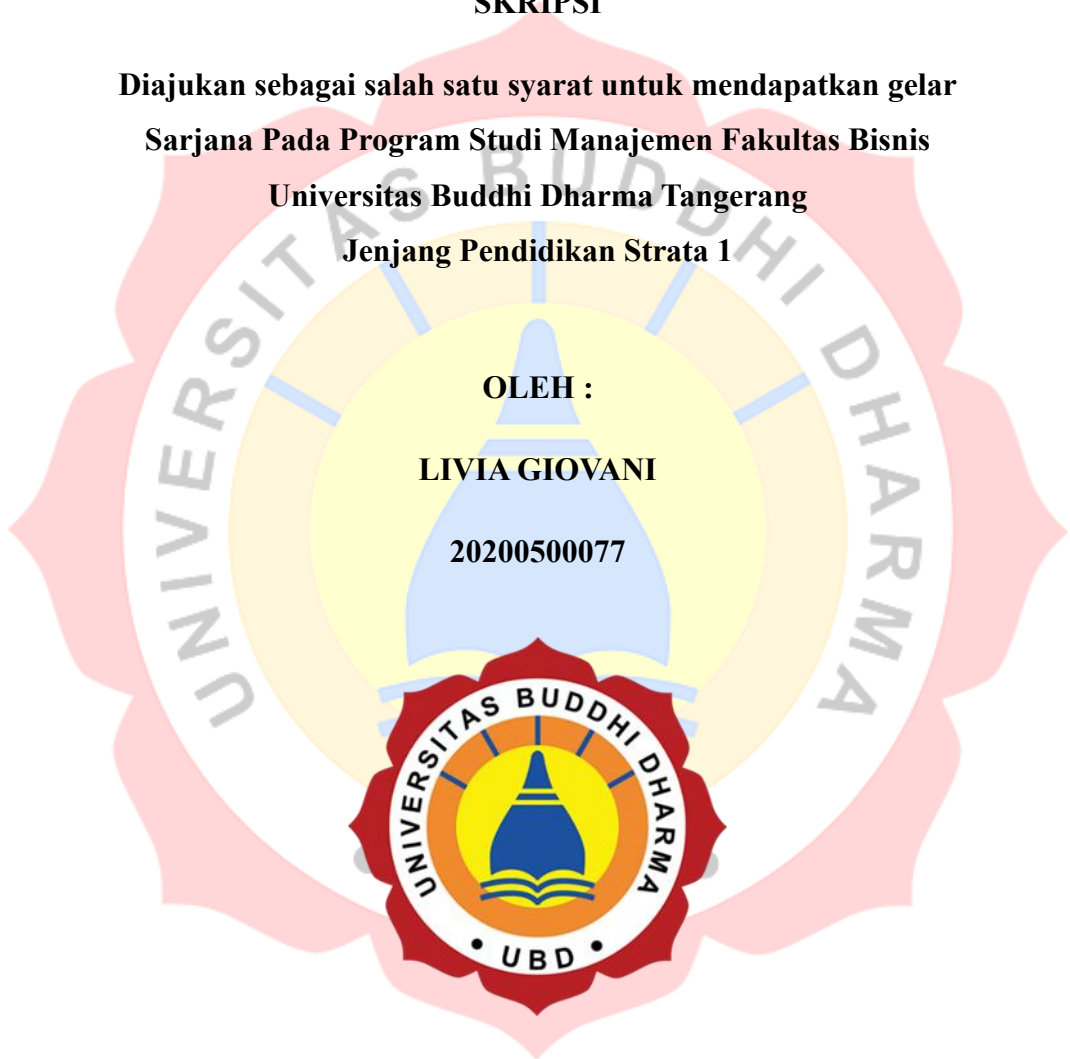
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH :

LIVIA GIOVANI

20200500077



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Livia Giovani
NIM : 20200500077
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International
Chemical Industry

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

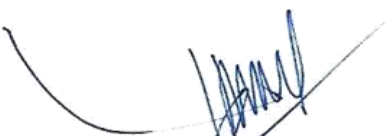
Tangerang, 29 September 2023

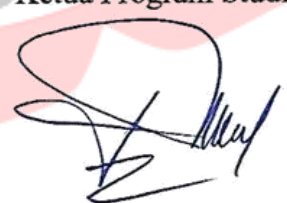
Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Livia Giovani

NIM : 20200500077

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 12 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Livia Giovani

NIM : 20200500077

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Livia Giovani
NIM : 20200500077
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical
Industry

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 06 Maret 2024.

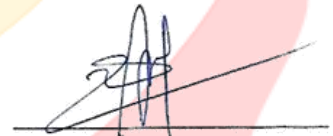
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**
: NIDN : 0419096601



Penguji I : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**
: NIDN : 0421077402



Penguji II : **Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**
: NIDN : 0427047303



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
: NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi, atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 12 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Livia Giovani
20200500077

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : Livia Giovani

Nama : 20200500077

Jenjang Studi : Strata (S1)

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 06 Maret 2024

Penulis



(Livia Giovani)

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry. Dalam penelitian ini digunakan metode non-probability sampling. Responden berjumlah 115 orang yang menerima kuesioner (*g-form*) dan didukung dengan SPSS Seri25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan F.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,492 atau 49,2%, yang berarti pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 49,2%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Pendidikan) memiliki nilai sebesar $9,039 > 1,98157$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X2 (Pengalaman Kerja) sebesar $8,062 > 1,98157$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Disiplin Kerja) sebesar $8,527 > 1,98157$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji F sebesar $37,765 > 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang berarti H_0 ditolak dan H_a artinya ada pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS Seri25, penulis mendapatkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan uji statistik F menunjukkan bahwa Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF EDUCATION, WORK EXPERIENCE, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INTERNATIONAL CHEMICAL INDUSTRY

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of education, work experience, and work discipline on employee performance at PT International Chemical Industry. In this research, a non-probability sampling method. 115 respondents received questionnaires (g-forms) and were supported by SPSS Series 25 for data processing facilities. In this thesis, the author uses quantitative analysis by conducting validity, reliability, data normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and t and F tests.

The results of the research that has been carried out show that the Adjusted R Square value is 0.492 or 49.2%, which means that the influence of Education, Work Experience and Work Discipline on Employee Performance is 49.2%. Meanwhile, the remaining 50.8% is explained by variables or other factors not explained in this research.

Based on the t test, it shows that variable X1 (Education) has a value of $9.039 > 1.98157$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted, variable X2 (Work Experience) is $8.062 > 1.98157$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, variable X3 (Work Discipline) is $8.527 > 1.98157$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Based on the F test of $37.765 > 2.69$ with a significance level of $0.000 < 0.50$, it can be concluded that which means H_0 is rejected and H_a means there is a simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable.

After processing the data with SPSS Series 25, the author obtained the results of the t statistical test, showing that the education variable had an effect on employee performance, work experience had an effect on employee performance, and Discipline had an effect on employee performance. Meanwhile, the F statistical test shows that education, work experience, and work discipline have a significant influence on employee performance at PT International Chemical Industry.

Keywords : Education, Work, Experience, Work Discipline, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry”. Tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Kepada Djossie selaku bapak, Wenny selaku mama, Michelle selaku kakak, serta Adlyn dan Marcia selaku adik yang telah banyak mendukung dan memotivasi dalam pembuatan skripsi hingga terselesaikan skripsi ini.

7. Ibu Pudjie selaku HRD PT International Chemical Industry (PT Intercallin) terimakasih sudah memberikan izin dan membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua karyawan PT International Chemical Industry terimakasih yang telah membantu penulis untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk Felix Surya selaku kekasih saya, teman keluh kesah saya sehari-hari terimakasih telah menjadi support system terbaik dan selalu memberikan semangat dan tidak akan pernah penulis lupakan.
10. Untuk sahabat perjuangan di saat senang dan susah terimakasih untuk waktunya selama ini dari awal hingga saat ini, terimakasih telah menjadi sahabat dan support system untuk Cezia Defrya Rarung yang telah memberikan bantuan banyak kepada penulis.
11. Untuk sahabat seperjuanganku Cezia Defrya Rarung, Aini Nurfitriyani, Livia Anastasia, Velly Cecilia Batangi, Naomi Veronica, Debora Srimulyati, dan Agnestasya Nolanda terimakasih telah memberikan semangat, motivasi serta kebersamaan yang tidak akan pernah penulis lupakan.
12. Terimakasih untuk diriku yang telah berjuang hingga saat ini.

Tangerang, 12 Januari 2024



Livia Giovani

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan Masalah 7

E. Manfaat Penelitian 8

F. Sistematika Penulisan Skripsi 8

BAB II LANDASAN TEORI 10

A. Gambaran Umum Teori 10

1. Manajemen 10

2. Manajemen Sumber Daya Manusia 12

3. Pendidikan 17

4. Pengalaman Kerja 23

5. Disiplin Kerja 28

6. Kinerja Karyawan 34

B. Hasil Peneliti Terdahulu	41
C. Kerangka Pemikiran.....	49
D. Perumusan Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	53
1. Sejarah Singkat PT. International Chemical Industry	53
2. Visi dan Misi	53
3. Struktur Organisasi.....	54
4. Uraian Tugas	55
5. Produk yang Dihasilkan PT International Chemical Industry	62
C. Objek Penelitian.....	63
D. Jenis Sumber Data.....	64
E. Populasi dan Sample	64
F. Teknik Pengumpulan Data	66
G. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	68
H. Teknik Analisis Data	70
1. Uji Validitas.....	70
2. Uji Reliabilitas	71
I. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas Data	72
2. Uji Multikolinearitas	73
3. Uji Heteroskedastisitas.....	74
J. Hipotesis Penelitian.....	74
1. Koefisien Korelasi.....	74
2. Regresi Linear Berganda.....	76
3. Koefisien Determinasi.....	76
4. Uji t	77
5. Uji F	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	80

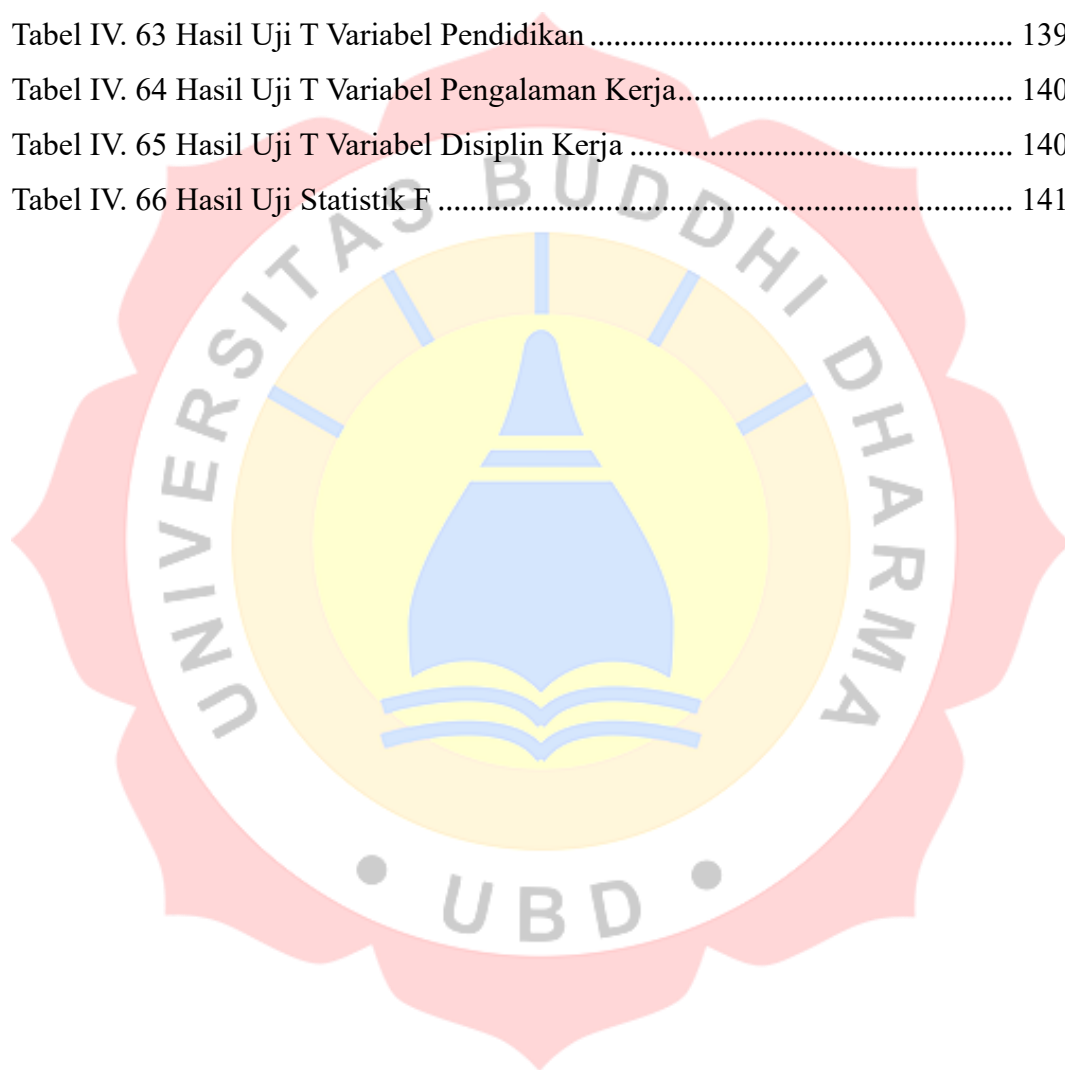
B. Uji Frekuensi.....	84
1. Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan (X1)	84
2. Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman Kerja (X2)	94
3. Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja (X3).....	102
4. Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	109
C. Teknik Analisis Data	116
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pendidikan (X1)	116
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2).....	119
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)	122
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	125
D. Uji Asumsi Klasik	128
1. Uji Normalitas Data	128
2. Uji Multikolinearitas	131
3. Uji Heteroskedastisitas	132
E. Hipotesis Penelitian.....	133
1. Koefisien Korelasi.....	133
2. Regresi Linear Berganda.....	136
3. Koefisien Determinasi.....	138
4. Uji t	139
5. Uji F	141
F. Pembahasan.....	142
BAB V PENUTUP.....	144
A. Kesimpulan	144
B. Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA.....	147
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	155
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Peneliti Terdahulu	41
Tabel III. 1 Operasional Variabel	68
Tabel III. 2 Standar Reliabilitas	72
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	82
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	83
Tabel IV. 4 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.1	84
Tabel IV. 5 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.2	85
Tabel IV. 6 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.3	86
Tabel IV. 7 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.4	87
Tabel IV. 8 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.5	88
Tabel IV. 9 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.6	89
Tabel IV. 10 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.7.....	90
Tabel IV. 11 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.8.....	91
Tabel IV. 12 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.9.....	92
Tabel IV. 13 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan.10.....	93
Tabel IV. 14 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.1	94
Tabel IV. 15 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.2	95
Tabel IV. 16 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.3	96
Tabel IV. 17 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.4.....	97
Tabel IV. 18 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.5	98
Tabel IV. 19 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.6	99
Tabel IV. 20 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.7	99
Tabel IV. 21 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.8	100
Tabel IV. 22 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.9	100
Tabel IV. 23 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman.10	101
Tabel IV. 24 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.1.....	102
Tabel IV. 25 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.2.....	103

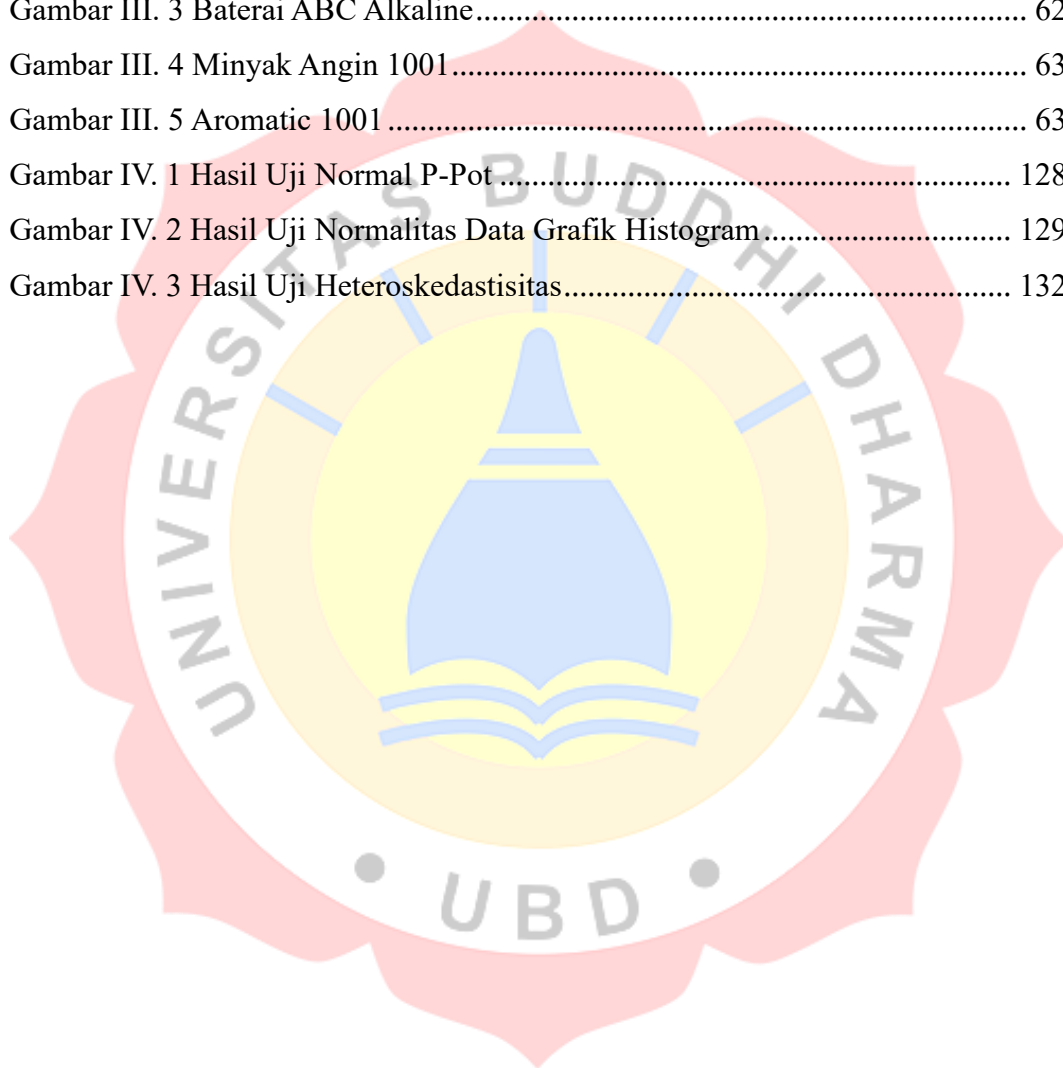
Tabel IV. 26 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.3.....	103
Tabel IV. 27 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.4.....	104
Tabel IV. 28 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.5.....	104
Tabel IV. 29 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.6.....	105
Tabel IV. 30 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.7.....	106
Tabel IV. 31 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.8.....	107
Tabel IV. 32 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.9.....	107
Tabel IV. 33 Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin.10.....	108
Tabel IV. 34 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.1	109
Tabel IV. 35 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.2	110
Tabel IV. 36 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.3	111
Tabel IV. 37 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.4	112
Tabel IV. 38 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.5	113
Tabel IV. 39 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.6	113
Tabel IV. 40 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.7	114
Tabel IV. 41 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.8	114
Tabel IV. 42 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.9	115
Tabel IV. 43 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja.10	115
Tabel IV. 44 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan	116
Tabel IV. 45 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan	117
Tabel IV. 46 Item Total Statistics Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	118
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	119
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja.....	120
Tabel IV. 49 Item Total Statistics Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja	121
Tabel IV. 50 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	122
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	123
Tabel IV. 52 Item Total Statistics Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	124
Tabel IV. 53 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	125
Tabel IV. 54 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	126
Tabel IV. 55 Item Total Statistics Variabel Kinerja Karyawan.....	127
Tabel IV. 56 Hasil Uji Normal One Sample Kolmogorov	130

Tabel IV. 57 Hasil Uji Multikolinearitas	131
Tabel IV. 58 Hasil Analisis Korelasi Berganda	133
Tabel IV. 59 Correlations Koefisien	134
Tabel IV. 60 Tabel Variabel Entered.....	135
Tabel IV. 61 Total Uji Regresi Linear Berganda	136
Tabel IV. 62 Modal Summary Koefisien Determinasi	138
Tabel IV. 63 Hasil Uji T Variabel Pendidikan	139
Tabel IV. 64 Hasil Uji T Variabel Pengalaman Kerja.....	140
Tabel IV. 65 Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja	140
Tabel IV. 66 Hasil Uji Statistik F	141



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT International Chemical Industry	55
Gambar III. 2 Baterai ABC Carbon Zinc	62
Gambar III. 3 Baterai ABC Alkaline.....	62
Gambar III. 4 Minyak Angin 1001.....	63
Gambar III. 5 Aromatic 1001	63
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normal P-Pot	128
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas Data Grafik Histogram.....	129
Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	132



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Tabel R
Lampiran 4	Tabel T
Lampiran 5	Tabel F



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengakibatkan kegiatan ekonomi dunia berkembang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang terlibat dalam perdagangan internasional dan telah menjadi katalis bagi kemajuan perekonomian dan industri dalam negeri. Pembangunan industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan dapat membawa perubahan mendasar pada struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan industri diikuti oleh pembangunan di sektor lainnya. Dalam sebuah organisasi, manusia adalah elemen terpenting dari organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan, bahkan jika faktor-faktor yang diperlukan tersedia. Karena manusialah yang menjadi penggerak dan penentu arah organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan membagikan hasil yang maksimal bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja besar. Kinerja karyawan dimaksud selaku kegiatan yang dilakukan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Derajat pencapaian hasil dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan ataupun organisasi, tercantum kinerja tiap orang serta

kelompok kerja dalam perusahaan, maka diucapkan dengan kinerja perusahaan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Karena dengan tingkat pendidikan yang setara, perusahaan dapat tetap mengikuti perkembangan zaman yang ada. Pada umumnya masalah dalam Perusahaan biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pada karyawan, maka diharapkan akan memiliki pengetahuan dasar dan wawasan yang lebih luas, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab atas sebagai karyawan. Namun pendidikan yang terjadi di lapangan atau lingkungan saat ini orang – orang yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi maka lebih unggul juga dalam dunia bekerja, kemudian karyawan yang sangat baik dibanding yang tidak memiliki pendidikan yang lebih tinggi. Salah satu masalah pendidikan pada karyawan adalah sulit bagi karyawan untuk memutuskan masalah. Dengan demikian, akan sulit bagi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan menumbuhkan perkembangan, yang akan memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan ide dan kreativitas yang sudah ada.

Tidak hanya pendidikan, pengalaman kerja juga dapat menolong seorang mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan kualifikasinya. Pengalaman kerja menggambarkan sesuatu proses belajar serta tumbuh dari pengalaman serta pencapaian masa lalu. Salah satu kriteria yang pengaruhi

kinerja karyawan merupakan pengalaman kerja. Dimana keahlian seseorang karyawan buat bekerja dengan berhasil dievaluasi bergantung pada tingkatan pengalamannya. Namun seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang baik tetapi ia tidak mempunyai sikap dan perilaku yang baik, maka hal tersebut bisa mempengaruhi baik atau tidaknya karyawan tersebut. Dipercayai jika orang yang mempunyai banyak pengalaman hendak mempunyai bakat yang lebih kuat dibanding mereka yang tidak mempunyai pengalaman. Orang yang telah lama bekerja mempunyai keterampilan kerja yang lebih unggul dibanding dengan orang yang baru mengawali, sebab mereka sudah belajar dari kegiatan serta kasus yang terjalin di dunia kerja. Sudah terjalin proses peningkatan informasi, keahlian, serta perilaku pada seorang lewat pengalaman kerja, sehingga sanggup menunjang pengembangan diri dengan transformasi yang ada. Pengalaman seseorang karyawan layak berarti dalam kaitannya dengan tekad karirnya di masa depan. Jadi Pengalaman kerja merupakan jumlah kemampuan pengetahuan serta keahlian yang diperoleh seorang dalam bekerja, yang bisa diukur bersumber pada masa kerja serta kategori pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Berikut bersumber pada penemuan observasi pada pengalaman kerja di Perusahaan tersebut ialah masa kerja pegawai belum sangat lama berkisar antara 1 hingga dengan 2 tahun, tingkatan pengetahuan pegawai yang belum sempurna, serta pegawai kurang memahami pekerjaan yang dimanfaatkan dalam bidang pekerjaannya, yang pengaruhi hasil kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi fungsional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang dapat mereka capai, sedangkan tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mendefinisikan merupakan manajemen yang mendorong kepatuhan terhadap standar kerja bisnis. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat bagi tercapainya tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan, karena disiplin kerja dapat meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja bakal sanggup melakukan serta melaksanakan pekerjaan yang jadi tanggung jawab secara efisien serta efektif dan sanggup menuntaskan dengan waktu yang ditentukan. Berikut contoh kurangnya disiplin kerja terhadap karyawan pada umumnya yaitu selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktu operasional Perusahaan dan tidak mematuhi semua aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Lalu berkaitan dengan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran dari masing – masing karyawan, dengan semakin tinggi tingkat kehadiran, maka semakin menghambat jalannya operasional Perusahaan dan jika rendah tingkat kehadiran maka disiplin kerja karyawan akan terus meningkat dalam suatu Perusahaan. Lalu contoh lain pada disiplin kerja terhadap karyawan ialah karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan atau jobdesc nya dengan tepat waktu, maka semakin juga menghambat jalannya operasional Perusahaan dan kinerja karyawan tidak mampu bekerja secara efektif guna memberikan hasil yang

maksimal. Maka dari itu Perusahaan harus terus memperhatikan kinerja karyawan dari kualitas pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan.

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik karyawan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada mereka. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

PT. Internasional Chemical Industry adalah salah satu perusahaan dibidang manufaktur dengan hasil produksi baterai dan Perusahaan tersebut sudah terkemuka di Indonesia. Berdiri pada tahun 1959 di Medan. Setelah berkembang perusahaan yang biasa disebut PT. Intercallin (ICI) ini membuka pabrik ke dua di Jakarta pada tahun 1968, setelah itu membangun pabrik ke 3 di Surabaya pada tahun 1982. PT. International Chemical Industry merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang Produksi baterai ABC untuk kebutuhan teknologi yang mengandalkan baterai sebagai energinya.

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki peran penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut sangat penting bagi perusahaan dalam

mengendalikan dan mengawasi kinerja karyawan. Dengan menerapkan Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja diharapkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat dan mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan data bertitik tolak latar belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Chemical Industry.”

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen karyawan tidak memperhatikan jenjang pendidikan tetapi lebih kepada kompetensi.
2. Ketidaksesuaian pengalaman kerja pada penempatan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan atau tidak tepat waktu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery)?

2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery)?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery)?
4. Apakah Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery)?

D. Tujuan Masalah

Bagian ini mengemukakan tujuan yang ingin dicapai melalui proses penelitian. Maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery).
2. Untuk menguji pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery).
3. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery).
4. Untuk menguji pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT International Chemical Industry (ABC – Battery).

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian dan analisis data dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini sebagai sarana perkembangan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan ke dalam bentuk nyata di perusahaan.

2. Bagi PT. Internatinal Chemical Industry

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gagasan dan masukkan mengenai perkembangan yang berguna bagi pihak PT. International Chemical Industry dan dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu, dan mengembangkan wawasan serta informasi dan sebagai sarana untuk membantu peneliti lain akan masalah dimasa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam tinjauan pustaka ini diuraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisa penelitian yang berhubungan dengan permasalahan mengenai pengaruh pendidikan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, objek penelitian yang menjadi sasaran dalam penelitian, metode penelitian, pengujian instrument penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan meneliti dan menguji penelitian dari pengaruh pendidikan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dari Metodologi Penelitian mengenai kesimpulan-kesimpulan dan hasil-hasil pembahasan peneliti yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi organisasi perusahaan maupun ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Allen & Attner dalam (Priatna, 2019) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0 yang menyatakan bahwa :

“Manajemen menyatakan bahwa tujuan ditetapkan dan dicapai oleh menjalankan fungsi-fungsi terkait perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin, dan mengendalikan”.

Menurut Stoner dalam (Priatna, 2019) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0 yang menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya”.

Menurut Koontz dan O'donnel dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0 yang menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah usaha untuk mencapai atau menggapai tujuan tertentu melalui kegiatan atau usaha orang lain”.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Ini melibatkan koordinasi upaya individu untuk mencapai tujuan bersama.

b. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen menurut Robbins dalam (Priatna, 2019) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0 sebagai berikut :

1) Planning (Perencanaan)

Planning merupakan suatu organisasi, karena dalam perencanaan tersebut ditentukan sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya.

2) Organizing (Pengorganisasian)

Organizing merupakan langkah lanjutan setelah organisasi tersebut membuat perencanaan. Dalam pengorganisasian membuat tentang kewajiban dan tanggung jawab personel, melaksanakan rencana yang telah dibuat sebelumnya, membagi-bagi tugas.

3) Actuating (Pengarahan)

Actuating artinya adalah menggerakkan, yaitu menggerakkan unit-unit organisasi dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

4) Controlling (Pengawasan)

Controlling merupakan fungsi manajemen untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Implementasi nyata meliputi persiapan pegawai, pengelolaan karir, pengembangan pegawai, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup aturan dan tindakan yang mempengaruhi tenaga kerja. Berikut ini akan menjelaskan oleh para *professional* atau menurut para ahli dalam memahami manajemen Sumber Daya Manusia untuk membantu mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2019) dalam Buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut (Hasibuan, 2019) dalam Buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan kontribusi tenaga kerja sedemikian rupa sehingga efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Watson dalam (Sutono et al., 2021) dengan Buku berjudul Digital Maturity Manajemen Sumber Daya Manusia pada Theme Park mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan manajerial atas usaha, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam memberikan kontribusi dan dikoordinasikan secara otoritatif oleh perusahaan sebagai bagian dari penggunaan tenaga kerja (atau lebih bersifat perjanjian kontrak sementara) untuk melaksanakan pekerjaan. menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka untuk melanjutkannya dalam jangka waktu yang lama di depan perusahaan”.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas dalam suatu organisasi yang terhubung dengan tindakan yang digunakan untuk mengelola dan meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja (karyawan) untuk mencapai tujuan bisnis.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sutrisno, 2019) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah mengatur pengorganisasian atau perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan dan membantu pencapaian tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah tindakan menata seluruh pegawai dalam bagan organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan pemimpin yang mengarahkan seluruh pekerja untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan upaya untuk mengawasi seluruh pekerja agar mengikuti standar perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan dan pelatihan digunakan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran imbalan langsung kepada karyawan atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan atau perusahaan tersebut.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah merupakan kegiatan yang mempertemukan tujuan organisasi dan kebutuhan para pekerjanya agar dapat menghasilkan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang dirancang untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka dapat terus bekerja sama hingga pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi kunci tercapainya tujuan organisasi, karena tidak mungkin tercapainya tujuan yang maksimal tanpa adanya disiplin.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini

dilatarbelakangi oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau faktor lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2019) dengan Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Memberikan pemikiran kepada manajemen ketika mengembangkan kebijakan SDM untuk menjamin bahwa organisasi memiliki orang-orang yang sangat terlibat dan berkinerja tinggi, pekerjaan yang selalu siap beradaptasi terhadap perubahan, dan bahwa persyaratan pekerjaan yang sah terpenuhi.
2. Semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya harus diterapkan dan dipelihara.
3. Membantu dalam perumusan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam hal implikasi sumber daya manusia.
4. Memberikan *support* dan kondisi untuk membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Tangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan untuk menjamin bahwa hal tersebut tidak menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

6. Menyediakan saluran komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertanggung jawab sebagai penjagaan norma standar organisasi dan nilai perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam masyarakat saat ini. Karena tingkat pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia baik atau buruknya. Semakin tinggi pendidikan sumber daya manusia, semakin baik pula kualitas sumber daya manusia tersebut. Karena pendidikan dapat memberikan dampak yang baik sebagai nilai kognitif, emosional, dan psikomotor bagi setiap sumber daya manusia.

Menurut Teguh dalam (Reichenbach et al., 2019) menyatakan bahwa :

“Pendidikan adalah usaha untuk melibatkan sesuatu dalam diri manusia sebagai usaha untuk memberikan pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pendidikan informal, formal, dan nonformal di sekolah atau di luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup dan ditujukan untuk menumbuhkembangkan kemampuan individu agar dalam masa depan mereka dapat menjalani kehidupan yang benar”.

Menurut Herman Azyumardi Azra dalam (Darmayanti & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

“Jenjang pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menunjang pengembangan bakat, sikap, dan bentuk perilaku, baik untuk kehidupan sekarang maupun untuk kehidupan yang akan datang.”

Menurut Harsono dalam (Widya & Yusman, 2022)

berpendapat bahwa :

“Pendidikan ialah bagaimana mengubah perilaku dan peraturan seseorang atau kelompok untuk mengembangkan individu melalui upaya pembelajaran dan pelatihan.”

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik Kesimpulan dari ketiga pernyataan tersebut adalah bahwa pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan individu melalui pengalaman belajar yang terprogram dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kemampuan, bakat, sikap, dan perilaku individu agar dapat menjalani kehidupan yang benar dan sukses. Pendidikan juga dianggap sebagai cara untuk mengubah perilaku dan aturan individu atau kelompok melalui proses pembelajaran dan pelatihan. Dengan demikian, pendidikan adalah suatu usaha yang berkelanjutan sepanjang hidup untuk pertumbuhan dan perkembangan individu.

b. Indikator dan Sub Variabel Pendidikan

Menurut Sugiyono dalam (Sugiyono, 2018) indikator pendidikan terdiri dari :

1. Pendidikan Berjenjang

Pendidikan dengan berbagai tingkata, termasuk pendidikan formal yang terbagi menjadi tingkat dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan berperan dalam membentuk masyarakat yang mandiri dan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Pendidikan berjenjang meliputi beberapa indikator, diantaranya :

- a) Ijazah Formal
- b) Latar belakang pada pendidikan
- c) Pendidikan Lanjutan
- d) Kemampuan Menganalisa

2. Kesesuaian Jurusan

Sebelum merekrut karyawan, perusahaan melakukan analisis terhadap tingkat pendidikan dan relevansi jurusan pendidikan karyawan untuk menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kualifikasinya. Kesesuaian jurusan meliputi beberapa indikator, diantaranya :

- a) Penguasaan Bidang
- b) Pengetahuan

3. Kompetensi

Kemampuan seseorang yang telah diamati mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang telah

ditetapkan. Kompetensi meliputi beberapa indikator, diantaranya :

- a) Keahlian
- b) Menguasai Pekerjaan
- c) Keterampilan
- d) Mampu bersaing.

c. Fungsi Pendidikan

Menurut Gandhi dalam (Saragih et al., 2021) dengan Buku Filsafat Pendidikan, yaitu :

1. Mengembangkan kemampuan dan membentuk sifat, kepribadian, serta dasarnya.
2. Berperan sebagai perubahan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya.
3. Membawa nilai-nilai dengan tujuan memelihara kesatuan dan persatuan masyarakat.
4. Mengajar peserta didik untuk menjadi mandiri, mengembangkan kepribadian mereka dengan melibatkan kreativitas, emosi, dan keterampilan fisik seiring dengan pertumbuhan mereka, sehingga mereka memiliki dasar yang kuat untuk bekerja.
5. Usaha untuk menyiapkan generasi muda agar dapat memajukan peran khusus dalam masyarakat pada masa yang akan datang.

6. Mengajarkan pengetahuan yang sesuai dengan peran yang diinginkan.

d. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan harus mencerminkan tujuh objektif yang terkait satu sama lain menurut (Saragih et al., 2021), yakni :

1. Tujuan Nasional

Membentuk kualitas sumber daya manusia yang memiliki ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Menanamkan nilai-nilai Pancasila dalam memperkaya budayanya sebagai warga negara yang berperilaku baik, menjunjung tinggi moralitas, serta memiliki kesadaran dan semangat yang tinggi.

2. Tujuan Institusional

Mengidentifikasi model dan tindakan kemampuan yang akan dicapai oleh peserta didik yang menyelesaikan program pendidikan. Agar dapat menetapkan dasar dari tujuan Institusional tersebut.

3. Tujuan Instruksional

Membuat rencana terperinci, terstruktur, dan menyeluruh tentang kemampuan dan keterampilan apa yang harus dimiliki oleh setiap peserta didik setelah mengikuti pembelajaran, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal, baik dalam hal yang spesifik

maupun hal yang umum. Prestasi tujuan tersebut dapat dilihat melalui perilaku peserta didik.

4. Tujuan Kurikuler

Menggambarkan pola dan kemampuan yang diharapkan akan diperoleh oleh peserta didik. Tujuan ini bertujuan memberikan peserta didik pengalaman belajar tambahan di luar lingkungan kelas untuk mempersiapkan mereka untuk masa depan.

5. Tujuan Individual

Tujuan yang berhubungan langsung dengan peserta didik, seperti perubahan dalam perilaku yang dapat diamati sebelum dan setelah pembelajaran, perkembangan pengetahuan mereka sebelum dan sesudah belajar, cara untuk mengembangkan bakat dan minat melalui kegiatan dalam dan di luar kurikulum, dan yang terpenting, bagaimana mempersiapkan mereka untuk masa depan.

6. Tujuan Sosial

Mengatur pola dan tindakan yang dapat diterapkan dalam interaksi sosial masyarakat. Peserta didik diberikan pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif tentang bagaimana berinteraksi dengan masyarakat sebagai bentuk pengaktualisasian diri sebagai makhluk sosial. Hal ini bertujuan agar peserta didik dapat hidup secara menyatu dan berdampingan

dengan masyarakat di berbagai konteks saat mereka melanjutkan pendidikannya.

7. Tujuan Profesional

Penetapan aturan umum dan khusus yang direncanakan, dilaksanakan, dipantau, dan dievaluasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga pendidikan. Contohnya dalam pendidikan, seni, bahasa, serta dalam pengembangan profesionalisme, yang merupakan langkah kunci dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ialah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya yang merasa terbebani. Semakin lama dan banyaknya pengalaman yang dimiliki, diharapkan kemampuan karyawan akan semakin meningkat. Orang yang berpengalaman dalam pekerjaan memiliki keterampilan yang lebih baik dari pada yang baru masuk ke dunia kerja, karena karyawan tersebut telah mempelajari berbagai kegiatan dan menangani masalah yang muncul selama bekerja.

Menurut Siagian (Sugiarti dalam Luciana, 2023) mengatakan bahwa :

“Pengalaman kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja, jenis variasi pekerjaan atau jabatan yang pernah dipegang, serta lama ia bekerja pada setiap pekerjaan atau jabatan”.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Suwarno & Aprianto, 2019)

mengatakan bahwa :

“Pengalaman Kerja adalah faktor kunci dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan lebih mudah beradaptasi dengan tugas – tugas pekerjaan. Pengalaman bekerja juga menjadi modal utama seseorang dalam bidang tertentu”.

Menurut Elaine B Johnson (dalam Sofian & Julkarnain, 2019)

mengatakan bahwa:

“Pengalaman mengungkapkan potensi individu, dan potensi penuh akan berkembang seiring berjalannya waktu sebagai hasil dari berbagai pengalaman yang dialami”.

Menurut Alex Nitisemito dalam (Yasin et al., 2021)

mengatakan bahwa :

“Pengalaman kerja dapat dijelaskan sebagai kualitas atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki, diharapkan kemampuan mereka akan semakin meningkat dibandingkan dengan yang kurang pengalaman”.

Menurut Foster dalam (Basyit et al., 2020) mengatakan bahwa :

“Pengalaman Kerja merupakan indikator berdasarkan lamanya seseorang telah bekerja, yang mencerminkan pemahamannya terhadap tugas – tugas pekerjaan dan kemampuannya untuk melaksanakannya dengan baik”.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan dari ketiga pernyataan tersebut yaitu pengalaman kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Semakin banyak

pengalaman, semakin baik keterampilan karyawan. Pengalaman juga mengungkapkan potensi individu yang berkembang seiring waktu. Karyawan yang berpengalaman lebih mudah beradaptasi dan berharga bagi kesuksesan perusahaan.

b. Faktor – faktor Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dianggap berpengalaman dalam pekerjaannya ketika mereka telah menjalankan tugas – tugas tersebut berulang kali dan telah menjalankan pekerjaan yang sama sesuai *jobdesc* nya. Faktor – faktor yang menentukan apakah seorang karyawan berpengalaman atau tidak termasuk :

1. Tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki.
2. Masa kerja dan lama waktu.
3. Jenis pekerjaan.
4. Kemahiran dalam menjalankan tugas dan mengoperasikan peralatan yang ada.

c. Indikator & Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri (dalam Sofian & Julkarnain, 2019) berikut pengukuran dari tingkat pengalaman kerja :

1. Tindakan mereka dalam bekerja sangat mantap dan tanpa ragu – ragu, menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam tindakan mereka.

2. Gerakan mereka mengikuti pola yang teratur, menandakan bahwa itu adalah hasil dari kebiasaan dalam menjalankan tugas sehari – hari.
3. Karyawan lebih responsif terhadap potensi risiko kecelakaan kerja.
4. Karyawan dapat memprediksi kemungkinan kesulitan dan lebih siap menghadapinya berkat pengalaman kerja mereka.
5. Karyawan bekerja dengan tenang dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

Menurut Foster dalam (Pitri, 2020) berikut indikator pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Lama masa kerja/ lama waktu.

Indikator berapa lama seseorang telah bekerja, sehingga mereka dapat memahami dengan baik tugas – tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diperlukan oleh karyawan. Ini juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dalam pekerjaan mereka. Sementara keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat keahlian seseorang dalam menjalankan berbagai aspek teknis terkait peralatan dan pekerjaan.

4. Tingkat Keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan dan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

5. Alat atau sarana

Alat atau sarana adalah komponen yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian tujuan dengan berhasil. Alat atau sarana berperan sebagai faktor pendukung dalam mencapai tujuan.

6. Kompetensi

Kompetensi adalah hal yang dibutuhkan dalam bekerja. Ini mencakup kemampuan individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik, dan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan.

7. Motif

Motif adalah alasan atau dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan. Manajer dapat mendorong motivasi karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan insentif finansial, mengakui prestasi, menetapkan target yang menantang, menetapkan standar yang terjangkau, meminta umpan balik,

memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, dan menghilangkan faktor – faktor yang dapat mengurangi motivasi.

8. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan

Pengalaman kerja memiliki nilai penting karena memungkinkan karyawan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan lebih mudah, berkat beragam pengalaman yang mereka kumpulkan dalam bidang pekerjaan mereka.

9. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan

Prestasi karyawan pada dasarnya mencerminkan hasil pekerjaannya selama periode waktu tertentu.

10. Ketenangan karyawan saat bekerja

Ketenangan kerja adalah kondisi mental yang dialami oleh seseorang saat sedang bekerja di lingkungan kerja.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja erat kaitannya dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin

yang baik juga mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikannya.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) dengan buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa :

“Ketetapan dan kesiapan seseorang untuk patuh pada semua peraturan di perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Latainer dalam (Sutrisno, 2019) dengan buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa :

“Kedisiplinan sebagai kekuatan yang tumbuh dalam individu karyawan, yang mengakibatkan mereka dapat dengan sukarela beradaptasi dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Andy & Sutrisna dalam (Yuliana & Yoyo, 2022) mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja merupakan metode untuk meningkatkan mutu kerja para pegawai”.

Menurut Hamali dalam (Salim & Pujiarti, 2023) mengatakan bahwa :

“Disiplin merupakan sikap menaati peraturan dan ketentuan perusahaan, sehingga karyawan dapat dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat di tarik Kesimpulan dari ketiga pernyataan tersebut adalah bahwa disiplin dalam lingkungan

kerja merupakan kunci penting untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin mencakup patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, dan merupakan kemampuan yang tumbuh dalam individu karyawan. Kedisiplinan memungkinkan mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang dihargai dalam pekerjaan dan perilaku. Dalam konteks ini, disiplin kerja juga dianggap sebagai metode untuk meningkatkan mutu kerja para pegawai.

b. Indikator dan Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robins dalam (Silaswara et al., 2021) mempunyai dua aspek disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Peraturan

Ketaatan pada aturan, patuh terhadap perintah dari atasan dan peraturan yang telah ditetapkan, serta pemakaian seragam sesuai dengan ketentuan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin Tanggung Jawab

Penggunaan dan perawatan peralatan dengan optimal untuk mendukung kelancaran aktivitas kantor, dan kemampuan menghadapi tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) indikator yang mempengaruhi, yaitu :

1. Kehadiran Tenaga Kerja

Mencakup semua situasi di mana karyawan tidak berada di tempat kerja karena berbagai alasan seperti absen, izin, atau sakit.

2. Adanya Keterlambatan

Tingkat frekuensi di mana karyawan meninggalkan tempat kerja atau kurang produktif dalam pekerjaannya.

3. Perputaran Tenaga Kerja

Tingkat perubahan dalam komposisi tenaga kerja atau rotasi karyawan di perusahaan.

4. Seringnya Terjadi Kesalahan

Frekuensi terjadinya kesalahan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh faktor manusia dari para karyawan.

5. Adanya Pemogokan

Apakah ada tindakan mogok yang dilakukan oleh karyawan sebagai tanda kurangnya disiplin.

6. Sanksi Hukuman

Pemberian hukuman atau sanksi adalah langkah yang diperlukan untuk mempertahankan disiplin di antara karyawan.

Dan menurut Sutrisno dalam (Silaswara et al., 2021) mempunyai empat indikator yang mempengaruhi Disiplin kerja, yaitu :

1. Taat terhadap aturan tepat waktu

Ditinjau dari ketepatan waktu saat masuk, pulang, dan istirahat sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan Perusahaan

Aturan utama mengenai tata cara berpakaian dan perilaku di lingkungan kerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi jabatan, serta berinteraksi dengan unit kerja lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan

Peraturan mengenai tindakan yang diizinkan dan yang tidak diizinkan oleh karyawan dalam perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Prabu dalam (Silaswara et al., 2021) terdapat tujuan dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan Disiplin Preventif

Untuk memotivasi karyawan agar mereka menjaga diri sendiri dan patuh terhadap peraturan perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Korektif

Untuk menghukum sebagai peringatan dan memperbaiki semangat kerja karyawan yang melakukan pelanggaran,

sehingga mereka tidak akan mengulangi pelanggaran serupa di masa depan.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Prabu dalam (Silaswara et al., 2021) pendekatan disiplin kerja terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Dengan menghindari penghukuman fisik, isu diselesaikan melalui proses hukum, memberikan penyuluhan untuk mengatasi prasangka, dan memungkinkan protes jika keputusan dianggap tidak adil.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Atasan memberikan hukuman disiplin tanpa revisi, sesuai dengan tingkat pelanggaran, dan dengan harapan hukuman ini memberikan efek pada seluruh karyawan jika ada perbaikan atau pelanggaran berulang, hukuman akan ditingkatkan.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Semua karyawan harus menerima dan memahami konsep disiplin, yang bertujuan untuk mengubah perilaku menjadi lebih positif, serta untuk menegaskan tanggung jawab pribadi dalam tindakannya.

e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kartono dalam (Silaswara et al., 2021), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Nilai Sosial yaitu karena di setiap negara, istilah yang digunakan untuk menggambarkan konsep disiplin bisa berbeda-beda.
2. Faktor Pribadi yaitu mencerminkan bagaimana individu merespons atau memandang pekerjaannya.
3. Kondisi finansial perusahaan juga berperan dalam memengaruhi tingkat disiplin.
4. Ketidaknyamanan yaitu situasi di mana karyawan tidak merasa terlindungi atau aman.
5. Pekerjaan yaitu tugas yang menghadirkan tantangan yang terlalu sulit atau terlalu mudah dapat memicu kebosanan yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Kesuksesan atau kinerja dalam bekerja dimaknai dengan cara yang berbeda-beda, namun konsep kinerja secara umum mengacu pada keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam (Silaswara et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah Prestasi seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerjanya sesuai dengan tugas yang diberikan”.

Menurut Bangun dalam (Astuti & Suhendri, 2019) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah Hasil kerja individu karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan”.

Menurut Pujiarti dalam (Yuliana & Yoyo, 2022) mengatakan bahwa :

“Hasil kerja dari kolaborasi orang dan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai hasil sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Setiap tindakan dan kinerja individu memiliki peran penting dalam mencapai produktivitas”.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Basyit et al., 2020) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah prestasi yang dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan”.

Menurut Kharismadi et al. dalam (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Dinyatakan bahwa kinerja pegawai dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai standar kerja. Kinerja yang dianggap baik ialah memenuhi standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik Kesimpulan dari ketiga pernyataan tersebut adalah bahwa kinerja merujuk pada prestasi individu karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil kerja dari kerjasama antara individu, orang-orang, dan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, tindakan dan kinerja individu memiliki peran penting dalam mencapai produktivitas keseluruhan organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Silaen et al., 2021) indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas

Kualitas yang telah ditetapkan digunakan untuk menilai kualitas pekerjaan, yang mencakup aspek ketekunan, ketelitian, keterampilan, dan pencapaian.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil pekerjaan relatif terhadap waktu kerja yang tersedia, yang harus diperhatikan bukanlah hasil yang biasa tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Saat tugas selesai atau produk dapat terpenuhi, maka akan dioptimalkan pemanfaatan waktu yang tersedia untuk pekerjaan terkait.

4. Efektifitas

Hingga sejauh mana sumber daya perusahaan, termasuk tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku, bisa dioptimalkan untuk mencapai profitabilitas yang maksimal dengan konsep mencari keuntungan sebesar.

5. Komitmen

Sejauh mana karyawan dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

6. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, baik saat ada pengawasan maupun tanpa pengawasan dari atasan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022) mengemukakan bahwa penilaian kinerja bagi organisasi yaitu :

1. Kejujuran

Ketika sikap seorang karyawan memiliki keberanian untuk mengungkapkan kebenaran.

2. Kerjasama

Kerjasama antara beberapa karyawan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama yang efektif berdampak positif pada kinerja.

3. Komunikasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memastikan pesan tersampaikan dengan efektif.

4. Koordinasi

Ketergantungan saling satu sama lain dalam rangka mencapai kesatuan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Silaswara et al., 2021) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Faktor utama untuk meningkatkan hasil kerja. Kemampuan mengacu pada keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Semakin terampil seorang karyawan, semakin mudah bagi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Sementara itu, keahlian adalah pemahaman yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaan mereka.

2. Kepribadian

Kepribadian dan sifat pegawai berdampak pada hasil kerja mereka. Pegawai yang memiliki kepribadian positif dapat

melakukan pekerjaan dengan efektif, seperti terlihat pada karyawan yang sabar dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, maka cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang kurang memiliki sifat-sifat tersebut.

3. Motivasi Kerja

Dorongan atau keinginan karyawan untuk bertindak dalam situasi atau kondisi tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil kerja mereka juga menjadi lebih baik.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah aturan atau tradisi yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aturan ini mengatur apa yang dianggap benar ada dan harus diikuti oleh anggota organisasi tersebut.

5. Kepuasan Kerja

Setelah menyelesaikan tugasnya, karyawan sering merasa puas dan gembira, yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Salah satu faktor yang berkontribusi pada kinerja yang baik adalah ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya dan mampu mencapai potensi dan hasil yang istimewa.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dikenal sebagai suasana kerja, memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Ketika lingkungan

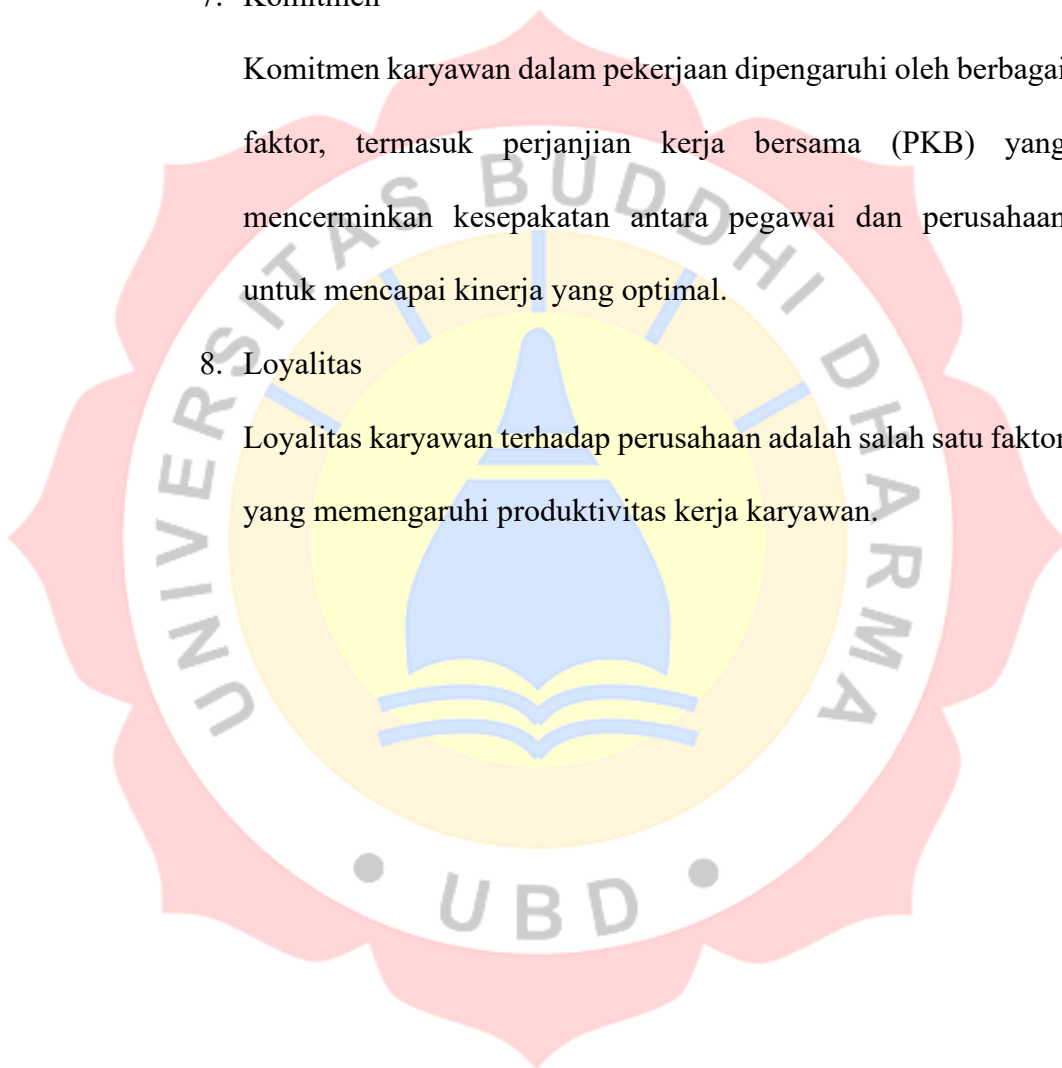
kerja nyaman, karyawan lebih cenderung mencapai kinerja maksimal karena dapat fokus dengan baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas karyawan.

7. Komitmen

Komitmen karyawan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perjanjian kerja bersama (PKB) yang mencerminkan kesepakatan antara pegawai dan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

8. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.



B. Hasil Peneliti Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis telah memasukkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah ada.

Tabel II. 1

Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nuning Nurna Dewi, Zahrroh AN (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya Nuning	Variabel Independen yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan. Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji t dapat diketahui Uji parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung 4,162 > ttabel 1,983 dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan uji t diketahui bahwa Uji parsial antara

				variabel bebas tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung -7,795 > ttabel 1,983 dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji t diketahui Uji parsial antara variabel bebas perilaku karyawan (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung 5,420 < ttabel 1,983 dengan nilai sig 0,000 dapat diartikan bahwa variabel perilaku karyawan (X3) secara parsial
--	--	--	--	---

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil uji F diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 67,768 > F_{tabel} 2,69$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), tingkat pendidikan (X2) dan perilaku karyawan (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2	Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Variabel Independen yang diteliti adalah Tingkat	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dari hasil uji analisis

		Terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan, Pengalaman Kerja Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.	regresi linier berganda didapatkan nilai variabel tingkat pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengan kerja sebesar 0,481 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karywan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Untuk uji t didapat nilai tingkat pendidikan sebesar 2,891 dan pengalaman kerja sebesar 4,315 dengan signifikansi $< 0,05$. Untuk nilai
--	--	---	--

				uji F sebesar 11,782. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
3	Suwarno, Ronal Aprianto (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau	Variabel Independen yang diteliti adalah Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir. Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan

				karir terhadap kinerja karyawan.
4	Edi Sofian, Julkarnain (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan	Variabel Independen yang diteliti adalah Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja. Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka hasil analisis data, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengalaman kerja variabel dan semangat kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dengan nilai $f\text{-Count} > f\text{-Table}$ ($38,147 > 3,13$) dengan nilai yang signifikan lebih kecil dari 0,05. Pengalaman kerja variabel sebagian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

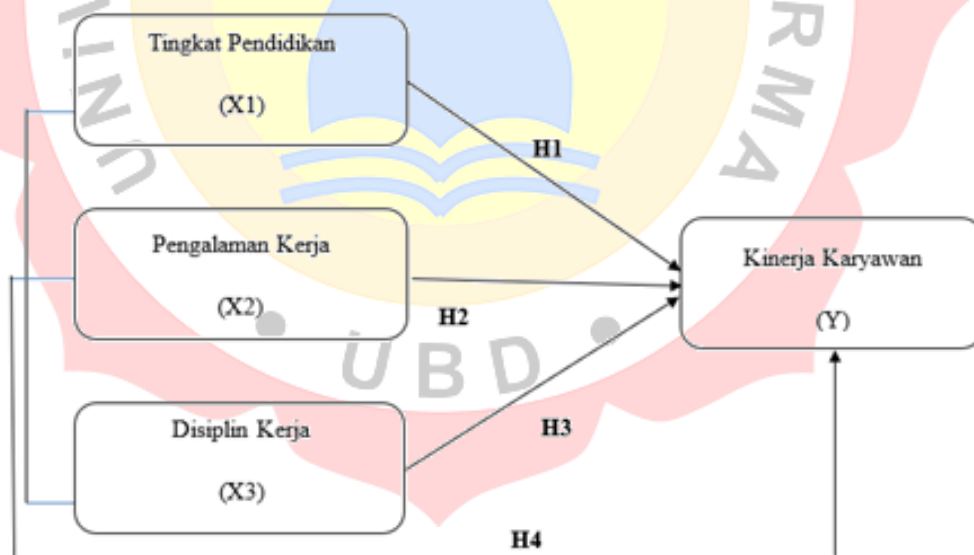
				PT. Dutagriya sarana Medan dengan nilai t-Count > t-Table (6.001 > 2.002) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variabel moral sebagian memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dengan nilai yang dihitung > t-Table (5.556 > 2.002) dengan nilai yang signifikan lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square adalah 0,572, hal ini menunjukkan bahwa 57,2% dari variabel kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dapat dijelaskan dengan
--	--	--	--	--

				pengalaman kerja dan variabel moral kerja, sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang dipelajari.
5	Yuliana, Toni Yoyo (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo	Variabel Independen yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo.
6	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona	Variabel Independen yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi.	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.	kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan
--	--	--	---	--

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu konsep mengenai bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Kerangka pemikiran membantu dalam memahami isu yang sedang diteliti dan memberikan arahan dalam penelitian untuk mencari solusi atas masalah yang ada. Oleh karena itu, penulis menyusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar II. 1

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y :

- H1 : Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 : Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Dalam buku (Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, 2022), menyatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya atau teori.”

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Hipotesis ialah jawaban awal atau dugaan pada masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan.”

Adapun perumusan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan secara simultan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut pendekatan yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut sesuai untuk studi yang memilih masalah yang sudah terdefinisi dengan baik dan biasanya dilakukan pada sample yang besar. Pendekatan kuantitatif menggunakan data numerik sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang fenomena yang diteliti.

Menurut (Adam et al., 2020) mengatakan bahwa :

“Metode deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi”.

Menurut (Ghozali dalam Adam et al., 2020) mengatakan bahwa :

“Penelitian Kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang memerlukan perencanaan dan struktur yang sistematis dari awal hingga akhir desain penelitian”.

Metode Penelitian adalah metode yang mempelajari pedoman dan ketentuan yang digunakan dalam melakukan penelitian. (Arikunto dalam Adam et al., 2020). Berdasarkan penelitian ini yang menjadikan objek penelitian yaitu Pengaruh Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan mendapatkan data

dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih karyawan sebagai objek penelitian pada PT. International Chemical Industry.

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. International Chemical Industry

Perusahaan PT. International Chemical Industry (Intercallin) didirikan di Kota Medan pada tahun 1959 oleh Chandra Djojonegoro dan Chu Sok Sam. Pada tahun 1968, perusahaan ini membuka pabrik cabang kedua di Jakarta, dan pada tahun 1982, membuka cabang ketiga di Surabaya. PT. Intercallin berfokus pada produksi baterai ABC untuk perangkat teknologi yang menggunakan baterai sebagai sumber energi. Produk – produk yang dihasilkan oleh PT. Intercallin mencakup baterai ABC Carbon Zinc, baterai Alkaline, Minyak Angin 1001, dan Aromatic 1001.

2. Visi dan Misi

Tiap perusahaan memiliki tujuan dan prinsip dasar yang menjadi landasan pertumbuhan mereka serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat

a) Visi Perusahaan

PT. International Chemical Industry menjadi produsen terdepan dari produk energi ramah lingkungan berkualitas tinggi yang menjadi pilihan utama pelanggan.

b) Misi Perusahaan

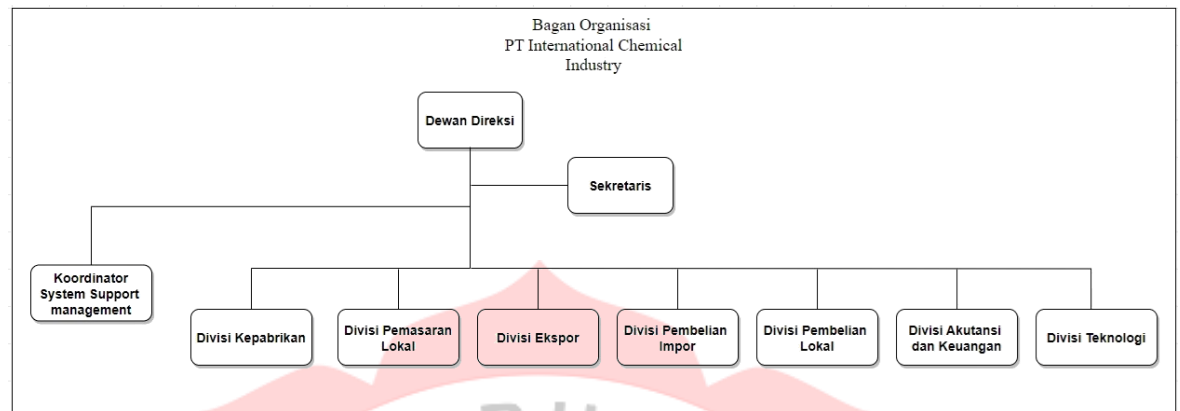
PT. International Chemical Industry juga memiliki misi bagi perusahaan, yaitu :

- 1) Berkomitmen untuk memproduksi dan mengembangkan baterai kering berkualitas tinggi yang menggunakan teknologi proses modern yang aman dan ramah lingkungan secara efektif – efisien.
- 2) Berkomitmen mengembangkan sistem manajemen terintegrasi dan SDM yang unggul, untuk dapat mendorong dan menangkap peluang pangsa pasar yang lebih luas dan terus memelihara kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan yang ada.
- 3) Berkomitmen untuk mengelola manajemen resiko yang baik dalam menangkap peluang bisnis dan investasi melalui tata kelola perusahaan yang baik, memperhatikan isu lingkungan dan pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi

Keberadaan organisasi sangat bergantung pada interaksi antara anggota – anggotanya, termasuk pegawai yang jumlahnya bisa beragam. Kualitas struktur organisasi akan tercermin dalam kerja sama yang efisien diantara berbagai bagian yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, pentingnya untuk merancang struktur organisasi dengan cermat dan terstruktur dengan baik untuk memastikan bahwa peran dan tanggung jawab setiap bagian dalam perusahaan terdefinisi dengan jelas.

Struktur Organisasi PT International Chemical Industry



Sumber : PT International Chemical Industry

Gambar III. 1

4. Uraian Tugas

Struktur organisasi PT. International Chemical Industry disusun sesuai dengan yang dilampirkan pada bagan organisasi dan pemaparan tugasnya antara lain :

- 1) Dewan Direksi
 - a. Menentukan usaha sebagai pimpinan umum dalam mengelola perusahaan.
 - b. Memegang kekuasaan secara penuh terhadap pengembangan perusahaan secara keseluruhan.
 - c. Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan.
 - d. Secara formal direksi mengadakan Rapat direksi untuk mengevaluasi kinerja operasional dan keuangan perseroan, serta meninjau strategi dan hal-hal penting lainnya. Selain itu beberapa

pertemuan informal juga dilaksanakan untuk membahas dan menyetujui hal-hal yang membutuhkan perhatian segera.

2) Sekretaris

- a. Membantu Dewan Direksi dalam membuat dan pelaksanaan rapat – rapat Dewan Direksi.
- b. Mengkoordinasikan tugas – tugas administratif, kesekretariatan dan protokoler Dewan Direksi.
- c. Mengkoordinasikan dan menindaklanjuti atas permintaan dan/atau pengumpulan data/informasi kepada pihak manajemen Perseroan dan eksternal yang tidak tercakup dalam tugas – tugas Komite, termasuk informasi mengenai peraturan dan ketentuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab Dewan Direksi.

3) Koordinator System Support Management

- a. Memastikan berjalannya sistem manajemen mutu berjalan sesuai ketentuan ISO.
- b. Pengembangan sistem dan aplikasi serta melakukan *support* terhadap segala kebutuhan proses di perusahaan.
- c. Melakukan pengawasan dan pendataan dalam konteks sistem yang dikembangkan menjadi komputerisasi/digital.
- d. Memastikan semua aktivitas/kegiatan proses produksi dan operasional perusahaan, diidentifikasi, dinilai serta dikelola dan dievaluasi secara berkala.

- e. Membuat laporan terkait kinerja, status, dan kondisi dari material sistem yang ditangani untuk memantau kondisi sistem.
- 4) Divisi Perpabrikaan
- a. Memastikan proses produksi berjalan dengan baik dan lancar serta memenuhi syarat dan mutu SNI.
 - b. Melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengembangan proses produksi.
 - c. Bersama – sama mengantisipasi dan mengatasi berbagai persoalan proses produksi dan faktor – faktor penyebabnya.
 - d. Menentukan sumber daya yang dibutuhkan dan memastikan ketersediaannya.
 - e. Mengevaluasi proses – proses serta peluang peningkatan untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan perluasan pangsa pasar.
 - f. Memastikan ketersediaan produk.
- 5) Divisi Pemasaran Lokal
- a. Menentukan target penjualan lokal secara spesifik yang sesuai dengan kondisi saat ini.
 - b. Menyusun strategi penjualan/ bisnis (promosi/ iklan) produk serta sarana untuk melakukan branding dan membangun hubungan baik dengan target pasar.
 - c. Membantu target pasar dalam memahami produk dan juga layanan yang sedang ditawarkan.

- d. Memberikan nilai tambah terhadap produk dan juga layanan.
 - e. Bisa meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap produk.
 - f. Memastikan proses pengiriman produk kepada konsumen maupun mitra kerja lainnya.
 - g. Melaksanakan proses pemasaran dapat berjalan dengan baik.
 - h. Mengetahui harga pasaran serta mengatur keluar masuknya bahan dan alat dari gudang.
 - i. Mengatur distribusi hasil produksi dan gudang.
- 6) Divisi Ekspor
- a. Menentukan target penjualan ekspor secara spesifik yang sesuai dengan kondisi saat ini.
 - b. Menyusun strategi penjualan/ bisnis (promosi/ iklan) produk – produk di pasar internasional serta sarana untuk melakukan branding dan membangun hubungan baik dengan pelanggan.
 - c. Mengkoordinasikan persiapan ekspor secara legal dan administratif.
 - d. Memonitoring dan mengevaluasi jalannya pengiriman barang untuk ekspor.
 - e. Memastikan pembeli telah menerima barang tepat waktu.
 - f. Berkoordinasi dengan perusahaan terkait yang dibutuhkan untuk kepentingan ekspor seperti beacukai, asuransi, jasa pengangkutan, dan sebagainya.

- g. Membuat dokumen seperti *invoice* dan *packing list* barang yang akan dikirim ke luar.
- 7) Divisi Pembelian Impor
- a. Menerima Purchase Requisition (PR) tentang barang yang akan di import dan melakukan validasi atas PR tersebut.
 - b. Menentukan *supplier* dan meminta *approval* dengan melampirkan penawaran harga dari beberapa *supplier*, termasuk persetujuan penggunaan *term import* yang disepakati.
 - c. Memproses dokumen *pra-import* dan meminta *packing list*, *invoice*, *sales contract*, serta penyiapan bukti bayar.
 - d. Berkoordinasi dengan *supplier* terkait pembelian, pengiriman, proses bea cukai dan lain – lain.
- 8) Divisi Pembelian Lokal
- a. Melakukan pembelian barang.
 - b. Mencari *supplier* barang dengan harga murah dan kualitas yang baik.
 - c. Menyelenggarakan pencatatan dan pengarsipan dokumen yang berkaitan dengan proses pembelian lokal.
- 9) Divisi Akuntansi dan Keuangan
- a. Mengkoordinasikan pengendalian kegiatan Akuntansi dan Keuangan.
 - b. Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan.

- c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai dengan target yang ditentukan.
- d. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
- e. Mengusulkan sistem dan prosedur akuntansi dan keuangan yang memadai untuk pengembangan sistem informasi akuntansi dan keuangan dan bentuk – bentuk pelaporan.
- f. Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba/ rugi, laporan arus kas) yang auditable secara berkala beserta perinciannya (bulanan, triwulan maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi kepada Direksi.
- g. Mengevaluasi kajian kelayakan investasi dalam surat – surat berharga, akuisisi, *merger* dan privatisasi.
- h. Mengevaluasi dan menyampaikan bahan – bahan laporan untuk Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) kepada Direksi.
- i. Melaporkan kinerja manajemen unit operasi terhadap anggaran dan standar biaya dan memberikan penjelasan disertai rekomendasi perbaikan yang diperlukan.
- j. Melaksanakan perencanaan dan pengendalian anggaran bulanan, triwulanan dan tahunan.
- k. Memeriksa pengajuan Rencana Kebutuhan (RK) dan Uang Kas Kecil (*petty cash*)

- l. Mengevaluasi rencana kebutuhan biaya operasional dan modal kerja serta rencana penerimaan dan pengeluaran Kas/ Bank.

10) Divisi Informasi Teknologi

- a. Bertanggung jawab pada kesiapan dan ketersediaan komputer atau aplikasi dalam lingkungan perusahaan.
- b. Merancang, mengelola, dan mengawasi serta mengevaluasi operasional dari sistem informasi (*software* dan aplikasi), serta pendukungnya (*hardware*, infrastruktur, dan telekomunikasi).
- c. Membuat dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur IT Policy dan kebijakan keamanan IT Security Policy.
- d. Membuat dan mengawasi anggaran IT dan *expenditures*.
- e. Bertanggung jawab pada penyediaan layanan infrastruktur termasuk aplikasi, jaringan komputer LAN/ WAN, keamanan teknologi informasi, dan informasi.
- f. Merancang dan membuat IT DRP (Disaster Recovery Plan).
- g. Menyediakan support di tingkat sistem untuk pengoperasian sistem bagi *multiuser*, peralatan *hardware* dan *software*, instalasi, konfigurasi perbaikan, dan pemeliharaan segala perangkat tersebut.
- h. Melakukan riset, perencanaan, instalasi, konfigurasi, *troubleshoot*, pemeliharaan, dan upgrade *hardware* dan *software*, serta sistem pengoperasiannya.

- i. Melakukan analisis dan evaluasi terhadap proses bisnis yang ada terhadap kendala untuk memenuhi keperluan data *processing*.

5. Produk yang Dihasilkan PT International Chemical Industry

- a) Baterai ABC Carbon Zinc



Frost 13ite

Gambar III. 2

- b) Baterai ABC Alkaline



Gambar III. 3

c) Minyak Angin 1001



Gambar III. 4

d) Aromatic 1001



Gambar III. 5

C. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran yang akan menjadi perhatian dalam penelitian ini guna mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian ini dilakukan di PT. International Chemical Industry yang berlokasi di Jl. Raya Daan Mogot No. KM.11 RT.4/RW.8, Kedaung Kali Angke, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11710, Indonesia.

D. Jenis Sumber Data

Dalam penelitian ini, data umum diperoleh dari beragam sumber, yang meliputi hal berikut :

a) Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono dalam (Chaniari & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Kategori informasi yang dapat diperoleh peneliti data dengan segera.”

Data Primer dalam penelitian ini diperoleh melalui metode wawancara, observasi dan penggunaan kuesioner.

b) Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Chaniari & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Data material yang diperoleh pegawai melalui cara tidak langsung.”

Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui referensi buku ilmiah, jurnal penelitian yang relevan, dan sumber – sumber internet yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

E. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Febrina et al., 2022) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah kerangka generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan jumlah dan ciri – ciri yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi, serta kemudian membuat kesimpulan”

Menurut Arikunto dalam (Selly & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Populasi merupakan keseluruhan subyek riset, jika seorang individu hendak mengamati seluruh unsur yang terdapat pada daerah riset, sehingga risetnya termasuk riset populasi, penelitian atau studinya juga dinamakan studi populasi atau sensus.”

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang karyawan pada bagian Office yang bekerja di PT. Intercallin Chemical Industry.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) menyatakan bahwa :

“Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik nonprobability sampling untuk memilih sampel penelitian. Menurut Sugiyono, nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampling insidental adalah suatu cara pemilihan sampel berdasarkan kebetulan, dimana siapa pun yang ditemui secara kebetulan oleh peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan dianggap cocok sebagai sampel. sumber data.”

“Roscoe dalam Sugiyono (Imron, 2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian berada pada kisaran 30 hingga 500.”

Menurut Sugiyono dalam (Selly & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah karakteristik dan jumlah yang ada pada populasi”

Jadi sample dalam penelitian ini adalah 115 orang karyawan tetap yang bekerja di PT. Intercallin Chemical Industry.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Sutrisna & Aprilyani, 2021) mengatakan bahwa :

“Cara strategis untuk dapat meneliti dan mendapat hasil yang dibutuhkan adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang akan memberikan sebuah data dan informasi yang akan bermanfaat bagi peneliti”.

Pengumpulan data dimulai setelah menyusun kerangka penelitian, yang mencakup latar belakang masalah, tujuan, dasar teori, hipotesis, dan jenis data yang diperlukan. Ada dua jenis data yang diperlukan antara lain data primer dan data sekunder. Data primer adalah data mentah dan orisinal, sementara data sekunder telah diolah sebelumnya. Pemilihan teknik pengumpulan data bergantung pada jenis data yang dibutuhkan, dengan pengumpulan data primer seringkali lebih kompleks daripada data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah :

1. Data Primer

Menurut (Fauzi et al., 2018) dengan buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi, menyatakan bahwa :

“Data Primer adalah data yang belum diolah dan dikumpulkan secara khusus untuk tujuan penelitian oleh penelitian yang bersangkutan”.

a) Interview (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan buku yang berjudul Manajemen Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) mengatakan bahwa :

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak – tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi”.

b) Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan buku yang berjudul Manajemen Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”.

c) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2019) buku dengan judul Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan), mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

2. Data Sekunder

Menurut (Fauzi et al., 2018) dengan buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi, mengatakan bahwa :

“Data Sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pihak (lembaga) lain untuk kepentingan tertentu, dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan oleh peneliti sebagai data penelitian peneliti yang bersangkutan”.

G. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pendidikan (X1)	1. Pendidikan Berjenjang	1. Ijazah formal	Ordinal
		2. Latar belakang pada pendidikan.	
		3. Pendidikan lanjutan	
		4. Kemampuan Menganalisa	
	2. Kesesuaian Jurusan	5. Penguasaan bidang	
		6. Pengetahuan	
	3. Kompetensi	7. Keahlian	
		8. Menguasai pekerjaan	
		9. Keterampilan	
		10. Mampu bersaing	
Sumber : Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Sugiyono, 2018)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama waktu/Masa Kerja	1. Lama waktu/ masa kerja	Ordinal
	2. Tingkat Pengetahuan yang dimiliki	2.Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	
	3. Tingkat Keterampilan yang dimiliki	3.Tingkat keterampilan yang dimiliki	
	4. Pengetahuan terhadap pekerjaan	4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	
		5. Alat atau sarana	

		6. Kompetensi	
		7. Motif	
		8. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan	
		9. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan	
		10.Ketenangan karyawan saat bekerja	
Sumber : Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana (Pitri, 2020)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X3)	1. Faktor Individu	1. Kehadiran Tenaga Kerja	Ordinal
		2. Adanya Keterlambatan	
	2. Tingkat Pekerjaan	3. Perputaran Tenaga Kerja	
		4. Seringnya Terjadi Kesalahan	
	3. Faktor Lingkungan Kerja	5. Adanya Pemogokan	
		6. Sanksi Hukuman	
		7. Taat terhadap aturan tepat waktu	
		8. Taat terhadap peraturan Perusahaan	
		9. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
		10. Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Silaswara et al., 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Faktor Organisasi	1. Kualitas	Ordinal

		2. Kuantitas	
		3. Ketepatan Waktu	
		4. Efektifitas	
	2. Faktor Individu	5. Komitmen	
		6. Kemandirian	
		7. Kejujuran	
	3. Faktor Lingkungan Kerja	8. Kerjasama	
		9. Komunikasi	
		10. Koordinasi	

Sumber : Manajemen Kinerja Karyawan (Silaen et al., 2021) dan Jurnal (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji Validitas 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”.

Dalam pengujian teknis validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau yang biasa disebut dengan *Korelasi Produk Moment Pearson*.

Rumus Korelasi Produk Moment Pearson :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya Subjek

x = Skor Item

y = Skor Total

r_{xy} = Koefisien Korelasi Item Total

Tentang keputusan Uji Validitas yaitu, sebagai berikut :

- a) Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak, namun jika signifikansi $> 0,05$, maka tidak dapat korelasi atau maka dikatakan tidak layak.
- b) Apabila ditemukan tanda (*) pada pearson correlation dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Melainkan jika tidak ditemukan tanda (*) pada pearson correlation dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
- c) Andaikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya menunjukkan hasil yang valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Berikut adalah Rumus Uji Reliabilitas yaitu :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σt^2 = Varians Total

Mengenai keputusan Uji Reliabilitas, sebagai berikut :

- a) Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
- b) Apabila koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel III. 2

Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Reliabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat Reliabel

Sumber : (Ghozali, 2018)

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji Normalitas memakai Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov – Smirnov (K – S) apabila memperlihatkan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Apabila memperlihatkan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah Rumus Uji Normalitas Data yaitu :

$$X_h^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

X_h^2 = Nilai Chi Kuadrat Hitung

f_o = Nilai Observasi

f_h = Nilai Harapan didasarkan pada luas bidang kurva dikalikan (x) jumlah data observasi

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

Berikut adalah Rumus Uji Multikolinearitas :

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan :

VIF_i = Variance Inflation Factor

R_j^2 = Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya

j = 1,2,...,p

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas”.

Dasar pengambilan keputusan tidak terdapat Heteroskedastisitas, jika :

- a) Titik data tidak terkumpul di satu area tetapi menyebar di atas dan bawah atau di sekitar nilai Nol (0).
- b) Penyebaran titik tidak berpola dan tidak bergelombang.

J. Hipotesis Penelitian

1. Koefisien Korelasi

Menurut (Hartono, 2022) dengan buku yang berjudul Portofolio Dan Analisis Investasi Pendekatan Modul (Edisi 2), mengatakan bahwa :

“Konsep dari kovarian dapat dinyatakan dalam bentuk korelasi (*correlation*). Koefisien korelasi menunjukkan besarnya atau keeratan hubungan pergerakan antara dua variabel relatif (X dan Y) terhadap masing – masing deviasinya”.

Berikut adalah Rumus Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Ry. X₁. X₂. X₃

$$= \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Disiplin kerja

Maka dari itu :

Ry. X₁ X₂ X₃ = Korelasi antara variabel X₁ X₂ X₃ secara bersama-sama dengan variabel Y

Ryx₁ = Korelasi *Product Moment* antara X₁ dengan Y

Ryx₂ = Korelasi *Product Moment* antara X₂ dengan Y

Ryx₃ = Korelasi *Product Moment* antara X₃ dengan Y

RX₁ X₂ X₃ = Korelasi *Product Moment* antara X₁, X₂, X₃

Dapat diberi kesimpulan bahwa :

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan sempurna.

2. Regresi Linear Berganda

Menurut (Lijan P Sinambela & Sarton Sinambela, 2022) dengan buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik Cetakan ke -2, mengatakan bahwa :

“Analisis Regresi Linear Berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga yang akan kita ketahui adalah pengaruh variabel bebas: X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat: Y ”.

Berikut adalah Rumus Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| a. Y | = Kinerja Karyawan |
| b. a | = Konstanta |
| c. X_1 | = Pendidikan |
| d. X_2 | = Pengalaman Kerja |
| e. X_3 | = Disiplin Kerja |
| f. $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | = Koefisien Regresi |
| g. e | = Standar Error |

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi (R^2) ialah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”.

Berikut adalah Rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

4. Uji t

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Berikut adalah Rumus Uji t, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel}

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- a) Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_a di tolak dan H_0 diterima maka ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji F

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, mengatakan bahwa :

“Uji F menguji poin hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama – sama dengan nol”.

Berikut adalah rumus Uji F, sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = Uji F

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Untuk dapat dilakukannya pengujian dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada tabel dengan cara :

- a) Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel Anova yang di dapatkan dari output program SPSS Versi 25.
- b) Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikansi tertentu
- c) Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :
 - 1. Jika $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, H_0 di tolak.
 - 2. Jika $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima.
- d) Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a diterima.

