

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN TEKNIS, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Basilius Ferdinandus Maydo

edobasilius@gmail.com

Suhermin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

ABSTRACT

Human resources which are basically companies' main asset in running the activities and its development, becomes one of the problems which firms face as they lead as executor in production. Therefore, this research aimed to find out the effect of work discipline, technical skill, and work experience on employees' performance of CV. Octa Pratama Putra. The research was descriptive-quantitative. While the population was all employees at the technical section of CV. Octa Pratama Putra which consisted of 40 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. Furthermore, there were 40 samples of employees. Additionally, the data were subject data (Self-Report Data). In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with Likert scale. The research result concluded that work discipline affected the employees' performance of CV. Octa Pratama Putra. Likewise, technical skill affected the employees' performance of CV. Octa Pratama Putra. On the other hand, work experience did not affect the employees' performance of CV. Octa Pratama Putra.

Key words: work discipline, technical skill, work experience, performance

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan aset utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Octa Pratama Putra. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga teknis CV. Octa Pratama Putra yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report Data*). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh variabel ketrampilan teknis terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, ketrampilan teknis, pengalaman kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

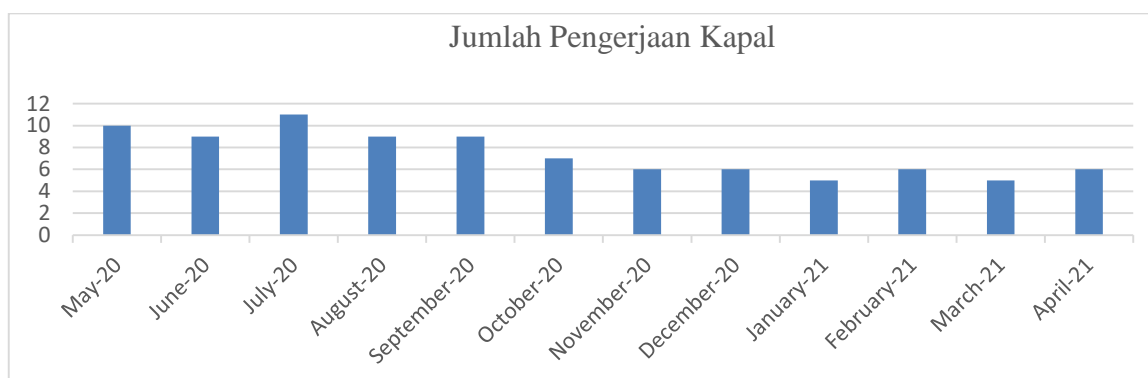
Latar Belakang

Berkembangnya dunia usaha yang begitu cepat pada masa sekarang memicu timbulnya sejumlah masalah, di mana perusahaan dituntut untuk menghadapinya. Contoh dari masalah yang kerap dijumpai perusahaan adalah aspek sumber daya manusia (SDM) yang memikul tugas dalam melaksanakan kegiatan produksi perusahaan. Aspek SDM tersebut pada prinsipnya berperan krusial sebagai aset kunci dalam melangsungkan aktivitas kerja di

perusahaan dan menjadi sarana yang menunjang kegiatan yang dapat mengembangkan perusahaan ke depannya.

CV. Octa Pratama Putra yang beralamat di Jl. Kedung Sroko no.77 Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *sandblasting* dan *coating* pada seluruh permukaan kapal, *Sandblasting* adalah proses penyemprotan permukaan logam dengan menggunakan butir-butir besi yang berdiameter 0,5 mm – 0,8 mm dengan dibantu udara bertekanan 5-6 kg/cm² dalam suatu ruangan tertutup agar butir-butir besi tidak berhamburan keluar dan apabila dilakukan dalam ruangan yang terbuka diperlukan alat perlindungan diri dan pencegahan mendekati area sandblasting As'ad (2008), sedangkan *coating* adalah proses untuk melapisi suatu bahan dasar (substrate) yang bertujuan untuk melindungi material dari korosi dan memberikan perlindungan pada material. Melihat kedua proses dalam memperbaiki permukaan kapal maka aspek sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran esensial bagi perusahaan, yakni berperan sebagai bagian dari ukuran tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, CV. Octa Pratama Putra mengalami penurunan pengerjaan kapal dari tahun Mei 2020 ke April 2021. Grafik ini menunjukkan jumlah pengerjaan kapal yang ditangani oleh CV. Octa Pratama Putra dalam kurun satu tahun dari Mei 2020 hingga April 2021, dalam grafik jumlah rata-rata pengerjaan kapal menurun pada akhir tahun 2020 hingga April 2021



Gambar 1. Pengerjaan Kapal 1 Tahun Terakhir

Sumber: Hasil Produksi CV Octa Pratama Putra Diolah 2022

Berdasarkan pantauan dan observasi awal penurunan ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal antara lain adalah cuaca, kebisingan, dan lain sebagainya. Sedangkan masalah internal salah satunya adalah kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari masalah-masalah dasar yang sering disepelekan, seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau masih adanya sebagian pekerja yang meninggalkan tugas pada jam – jam kerja tanpa keterangan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja karyawan. (2) Untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh keterampilan teknis terhadap persepsi kinerja karyawan. (3) Untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap persepsi kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015:330) Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menterjemahkan informasi dan mengerjakan tugasnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin ialah salah satu faktor krusial yang menentukan perkembangan suatu organisasi, khususnya untuk memberi motivasi pada karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individual maupun kelompok. Disiplin berfungsi untuk membimbing karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) menuturkan, disiplin ialah keterampilan yang tumbuh di dalam diri karyawan yang dapat membuatnya mampu beradaptasi dengan aturan, keputusan, dan nilai-nilai yang tinggi dari perilaku dan pekerjaan.

Pengertian Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi. Keterampilan teknis meliputi hal-hal seperti menggunakan perangkat lunak pengolah kata, membuat anggaran, operasi sebuah mesin, atau mempersiapkan presentasi. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan hard skills atau kemampuan teknis. Ketika seseorang menyebut hard skill biasanya mengacu pada skill sebagaimana yang didefinisikan. Gordon (1999:55) menginterpretasikan keterampilan sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan setepat dan semudah mungkin. Gagasan mengenai keterampilan ini lebih menitikberatkan pada kegiatan yang sifatnya psikomotorik. Selain itu, Robbins (2016:97) menambahkan bahwa keahlian teknik merupakan kemampuan yang diperoleh lewat pembelajaran di bidang teknik, contohnya yaitu penggunaan komputer, perbaikan ponsel, dan lain-lain.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Ranupandojo (2011:71) adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Sedangkan dalam Manullang (2013:15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian Siswanto (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja akan ikut meningkat. Sedangkan hasil penelitian Tusholihah *et al.* (2019) disiplin kerja tidak

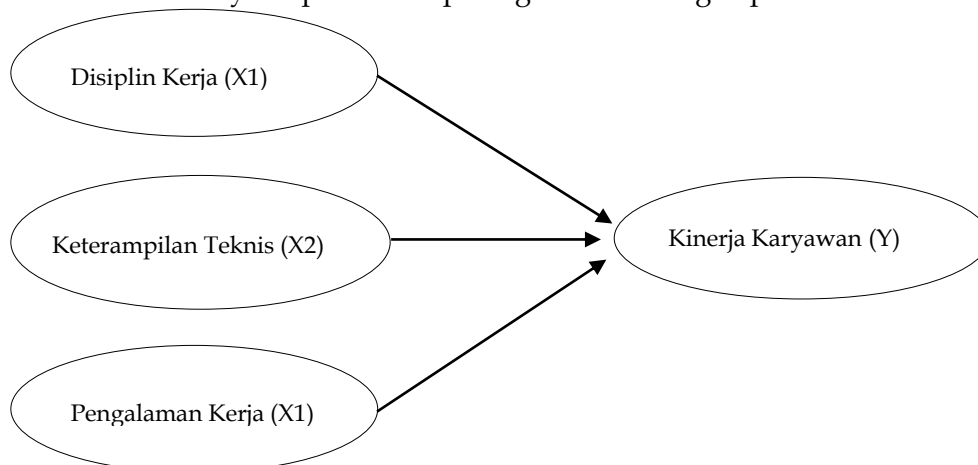
berpengaruh pada kinerja karyawan. Hipotesa berdasarkan teori yang telah dijabarkan oleh sumber literasi dan hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Lengkong *et al.* (2019) Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Latief *et al.* (2016) keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesa berdasarkan teori yang telah dijabarkan oleh sumber literasi dan hasil penelitian terdahulu bahwa keterampilan teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian lengkong *et al.* (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Wardayati *et al.* (2019) hasil yang disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesa berdasarkan teori yang telah dijabarkan oleh sumber literasi dan hasil penelitian terdahulu bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Hubungan antara disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Octa Pratama Putra berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 2. Rerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Pratama Putra.

H2 : Keterampilan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Pratama Putra.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Pratama Putra.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2017:14) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang diterapkan peneliti dalam mengambil sampel penelitian ini adalah dengan mengaplikasikan metode *sampling* jenuh, yang artinya yaitu populasi yang terdapat pada penelitian ini bersifat sampel. Maka dari itu, metode ini dianggap sebagai metode yang layak untuk dipergunakan sebab data yang tersedia dapat merepresentasikan populasi secara menyeluruh.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Mardalis (2014:66) mengutarakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan. Variable Kinerja kerja digunakan untuk mengukur sikap parakaryawan CV. Octa Pratama Putra di bagian Teknis mengenai kinerja para karyawan perusahaan meliputi disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:67) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) mempunyai indikator yang meliputi (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian (6) Komitmen kerja

Disiplin Kerja (DK)

Adalah adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) yaitu (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) Keadilan, (5) Waskat (Pengawasan Melekat), (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan

Keterampilan Teknis (KT)

Adalah Keterampilan teknis adalah teknik yang digunakan atau dimiliki untuk membuat sesuatu dapat lebih berguna dan bermanfaat. kemampuan teknis berhubungan dengan *hardskill*. *Hardskill* adalah kemampuan kemampuan teknis yang meliputi ilmu pengetahuan, ilmu teknologi, dan juga berbagai jenis kemampuan dan keterampilan lainnya terkait bidang ilmu yang ditekuni. Mulyadi (2011: 66) menyebutkan sejumlah indikator yang dapat mengukur keterampilan kerja karyawan yaitu (1) Menetapkan langkah yang dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan, (2) Menetapkan prosedur yang paling baik dalam menjalankan tugas/pekerjaan, (3) Merampungkan tugas dengan sebaik mungkin. (4) Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, (5) Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Pengalaman Kerja (P)

Adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin banyak pengalaman kerja diharapkan semakin baik pula hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. (Sedarmayanti, 2016:56) menyebutkan sejumlah indikator pengalaman kerja, yaitu (1) Lama waktu/ masa bekerja, (2) Tingkat pengetahuan, (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2017:121) mengemukakan bahwa: "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang diunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid." Uji validitas ini dijalankan dengan mengorelasikan antara skor yang sudah didapatkan pada tiap-tiap pertanyaan (kuesioner) terhadap koresponden dengan skor total. Pada penelitian ini, uji validitasnya menerapkan *product moment pearsons* dan data diolah melalui bantuan program SPSS dengan kriteria pengujian jika r hitung $\geq r$ tabel, instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid. Jika r hitung $\leq r$ tabel, instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal *consistency reliability* yang menggunakan uji Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018:145).

Metode Analisis

Regresi Linear Berganda.

Analisi regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Persamaan yang digunakan adalah $KK = a + b_1DK + b_2KT + b_3P + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi dijumpai adanya kenormalan atau ketidaknormalan distribusi yang terdapat dalam variabel independen dan dependen (Ghozali, 2018: 83). Uji normalitas menggunakan normal probability plots menurut Suyanto (2011:84) adalah apabila data rill mengikuti garis diagonal, maka data tersebut terdistribusi normal. Apabila data rill tidak mengikuti garis diagonal, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk melihat muncul atau tidaknya korelasi antara variabel bebas pada model regresi (Ghozali, 2018:105). Jika dijumpai adanya korelasi, hal ini menandakan adanya gejala multikolinieritas. Namun jika tidak dijumpai adanya korelasi antara variabel bebas, hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dianggap baik. Jika nilai

Variance Inflation Factor (VIF) dan *tolerance* < 10, hal ini memperlihatkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2018:137) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah metode white yang dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen, kemudian ditambahkan lagi dengan perkalian dua variabel.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F dalam Tabel Analysis of Variance (ANOVA) pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Jika nilai Sig. \leq 0,05, artinya model persamaan penelitian ini layak. Namun, jika nilai Sig. \geq 0,05, artinya model persamaan penelitian ini tidak layak.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) uji Koefisien Determinasi atau uji Rsquare (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 yang kecil mendekati angka nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (terdapat pengaruh yang kurang kuat). Nilai yang mendekati angka satu menunjukkan variabel-variabel independen dapat memprediksi variasi variabel dependen (terdapat pengaruh yang kuat).

Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai ttabel, kemudian nilai ttabel dibandingkan dengan nilai thitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pengujian dengan ketentuan signifikansi > 0.05 artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Signifikansi < 0.05 artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson	Nilai Sig. (2 tailed)	Kesimpulan
Disiplin Kerja	DK1.1	0,844	0	Valid

	DK1.2	0,690	0	Valid
	DK1.3	0,752	0	Valid
	DK1.4	0,844	0	Valid
	DK1.5	0,756	0	Valid
	DK1.6	0,752	0	Valid
	DK1.7	0,844	0	Valid
	DK1.8	0,670	0	Valid
Ketrampilan Teknis	KT2.1	0,820	0	Valid
	KT2.2	0,805	0	Valid
	KT2.3	0,779	0	Valid
	KT2.4	0,827	0	Valid
	KT2.5	0,847	0	Valid
Pengalaman Kerja	P3.1	0,898	0	Valid
	P3.2	0,858	0	Valid
	P3.3	0,924	0	Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,781	0	Valid
	KK.2	0,788	0	Valid
	KK.3	0,726	0	Valid
	KK.4	0,761	0	Valid
	KK.5	0,690	0	Valid
	KK.6	0,781	0	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variable disiplin kerja, ketrampilan teknis, pengalaman kerja dan kinerja mempunyai nilai sig. 0,000. Menurut metode validitas *bivariate pearson*, jika nilai sig. < 0,05 maka data dapat dinyatakan valid. Sehingga seluruh pernyataan variable dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,784	Reliabel
Ketrampilan Teknis	0.810	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.861	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.790	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variable disiplin kerja, ketrampilan teknis, pengalaman kerja dan kinerja Reliabel. Menurut metode validitas *bivariate pearson*, jika nilai sig. > 0,6 maka data dapat dinyatakan reliabel. Sehingga seluruh pernyataan variable dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,202	1,397		-0,145	0,886
Disiplin Kerja	0,62	0,039	0,847	16,062	0
Keterampilan Teknis	0,21	0,059	0,187	3,544	0,001
Pengalaman Kerja	0,006	0,051	0,005	0,116	0,908

Sumber : data primer diolah 2022

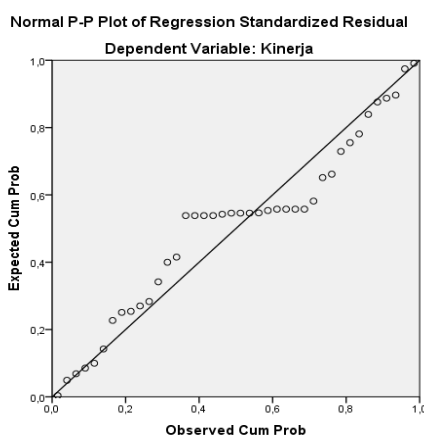
$$KK = -0.202 + 0.620 DK + 0.210 KK + 0.006 P$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa (1) Nilai konstanta sebesar -0.202 Artinya jika variabel disiplin kerja, ketrampilan teknis dan pengalaman kerja konstanta sama dengan nol, maka variabel kinerja sebesar -0.202, (2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.620 besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.620. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja. (3) Nilai koefisien regresi ketrampilan teknis sebesar 0.210 besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.210. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketrampilan teknis maka semakin tinggi kinerja. (4) Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0.006 besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.006. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas grafik p-plot yang dapat dilihat pada Gambar 3



Gambar 3. Hasil uji Normalitas P-Plot

Sumber : data primer diolah 2022

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

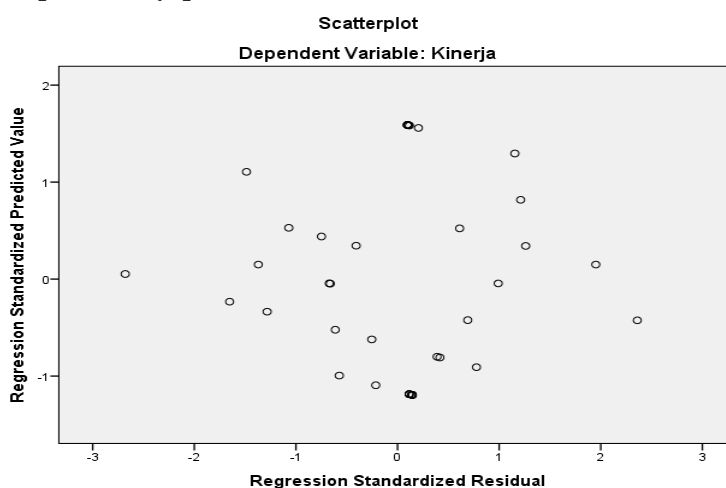
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	0,665	1,504
Ketrampilan Teknis	0,667	1,499
Pengalaman Kerja	0,984	1,016

Sumber : data primer diolah 2022

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance infaltion factor* (VIF). Model regresi jika terjadi korelasi antar variabel, maka diartikan terdapat masalah multikolinieritas. Model regrasi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Suatu regresi dikategorikan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance < 10 maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas karena semua nilai variabelnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians. Jika kondisi ini dipenuhi, berarti gejala heteroskedastisitas tidak muncul, dan model regresi pun dikategorikan layak untuk dipergunakan. Hasil pengujiannya melalui grafik scatterplot tersaji pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber : data primer diolah 2022

Gambar 4 mengindikasikan bahwa titik-titik yang tampak pada grafik di atas memencar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan pada model regresi.

Hasil Uji Kelayakan Model (F)

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	182,949	3	60,983	168,223	,000 ^b
Residual	13,051	36	0,363		
Total	196	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, ketrampilan teknis, disiplin kerja

Sumber : data primer diolah 2022

Tabel 5 mengindikasikan bahwa nilai P-Value yang dimiliki variabel bebas adalah sebanyak 0,000, dan nilai probabilitasnya di bawah 0,05. Maka dari itu, sebagaimana ketentuan yang sudah ditetapkan dalam kriteria pengujian, yakni apabila nilai probabilitas < 0,05, hal ini menandakan variabel disiplin kerja, ketrampilan teknis dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja karyawan). Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,933	,928	,6021

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, ketrampilan teknis, disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui nilai R sebesar 0.966. Artinya korelasi antara variabel independen (disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 0.966. Ini berarti terjadi hubungan yang erat antara variabel independen dengan variabel dependen, karena nilai mendekati angka 1. Sedangkan berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.928. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Octa Pratama Putra yaitu sebesar 96,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,4% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada prinsipnya mengindikasikan sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Pengujiannya dijalankan dengan memperbandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Jika nilai p-value $< \alpha$ (0,05), hal ini menandakan adanya penolakan pada H_0 , yang berarti dijumpai adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat, begitu pun kebalikannya. Hasil pengujian statistik ditampilkan pada Tabel berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	16,062	0	Berpengaruh Signifikan
Keterampilan Teknis	3,544	0,001	Berpengaruh Signifikan
Pengalaman Kerja	0,116	0,908	Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber : data primer diolah 2022

Tabel 7 mengindikasikan bahwa pada nilai P-Value yang dimiliki variabel disiplin adalah 0,000, dan nilai probabilitasnya di bawah 0,05. Maka dari itu, sebagaimana ketentuan yang sudah ditetapkan dalam kriteria pengujian, yakni bila nilai probabilitas $< 0,05$, hal ini menandakan disiplin kerja memengaruhi kinerja. Kemudian, tampak bahwa nilai yang dimiliki variabel keterampilan teknis sebanyak 0,001, dan nilai probabilitasnya di bawah 0,05. Hal ini menandakan variabel keterampilan teknis memberi pengaruh pada kinerja. Selanjutnya, terlihat bahwa nilai P-Value yang dimiliki variabel pengalaman kerja adalah sebanyak 0,908, dan nilai probabilitasnya $> 0,05$. Singkat kata, variabel pengalaman kerja secara parsial tidak memengaruhi kinerja.

Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karenanya disiplin kerja akan membawa pengaruh dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siswanto (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja akan ikut meningkat. Kedisiplinan dapat tercipta jika karyawan masuk kerja dengan tepat waktu, mengenakan pakaian rapi dan formal di tempat kerja, menggunakan fasilitas perusahaan dengan penuh kehati-hatian, memanfaatkan waktu dengan produktif dan menjaga kualitas pekerjaan dengan optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Misalnya, ketika karyawan datang ke pabrik tepat waktu, maka kemungkinan besar kuantitas yang dihasilkan akan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang datangnya terlambat. Maka dari itu, kedisiplinan perlu ditanamkan pada diri setiap karyawan karena dapat berpengaruh pada kinerja dan produktifitas kerja karyawan tersebut. Dengan terdapatnya aturan tentang kedisiplinan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi agar hasil yang lebih optimum dapat diperoleh. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya dapat memperoleh hasil yang lebih optimal.

Keterampilan Teknis Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel ketrampilan teknis memiliki nilai P-Value sebesar 0,001 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Sehingga variabel ketrampilan teknis berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Latief *et al.* (2016) keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan pada konteks ini dicontohkan dalam kecakapan untuk mempergunakan peluang dan memperlihatkan sikap cermat dalam memakai peralatan yang disediakan perusahaan dalam meraih tujuan yang ditargetkan. Jadi, keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilalukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. yang baik mampu membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat. Di sisi lain, karyawan dengan tingkat keterampilan yang rendah berkecondongan lebih lambat dalam membantu meraih tujuan organisasi. Bagi karyawan baru ataupun karyawan dengan tugas baru memerlukan lebih banyak keterampilan agar semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar. Keterampilan merupakan kemampuan yang dikuasai individu dalam menjalankan suatu kegiatan atau pekerjaan. Keterampilan yang dimiliki individu direfleksikan oleh seberapa optimal dan seberapa baik individu tersebut dalam menjalankan suatu tugas secara khusus, contohnya yaitu ketika mengerjakan pengoperasian suatu alat (fasilitas yang tersedia di ruangan), mampu melakukan komunikasi dengan seefektif mungkin, atau contoh lainnya yaitu mampu menerapkan strategi bisnis.

Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel pengalaman kerja memiliki nilai P-Value sebesar 0,908 dimana nilai probabilitas ini diatas 0,05. Sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wardayati *et al.* (2019) hasil yang disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, ketrampilan teknis dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Octa Pratama Putra maka dapat disimpulkan bahwa (1) Terdapat pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti saat disiplin karyawan meningkat maka kinerja pun turut meningkat. (2) Terdapat pengaruh variabel ketrampilan teknis terhadap kinerja karyawan, yang berarti saat keterampilan seorang karyawan cukup baik maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. (3) Tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti pengalaman karyawan tidak mempunyai efek yang cukup untuk peningkatan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dijabarkan terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. (1) Saran Bagi CV Octa Pratama Putra sebaiknya memperhatikan tingkat kedisiplin kerja karyawan, sehingga tingkat ketaatan pada standar kerja terjaga, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat reward dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. (2) CV Octa Pratama Putra seharusnya memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan keterampilannya, karena keterampilan dapat membantu karyawan untuk menuntaskan tugasnya dan dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan lebih baik, sehingga hasil kerja yang baik akan membantu perusahaan mendapatkan hasil yang baik dalam kualitas penuntasan sebuah tugas. (3) CV Octa Pratama Puyra hendaknya menempatkan seorang individu yang sesuai dengan pengalaman kerjanya, agar tugas yang diemban oleh karyawan selesai dengan baik sehingga meningkatkan kinerja. (4) Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variable lain diluar variable yang telah tertera dalam penelitian ini, agar hasil penelitian lebih jelas dan lengkap. (5) Saran bagi penelitian selanjutnya diharap menambahkan metode wawancara, agar dapat mengatasi masalah persepsi pada responden. (6) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian dari segmen bisnis yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2008. Pengaruh Tekanan Udara Terhadap Nilai Kekasaran Pada Benda Kerja Plat dengan Bahan ST 37 Pada Proses *Sandblasting*. Jurusan Teknik Mesin. Universitas Muhammadiyah: Surakarta.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi Cetakan Kesembilan belas. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gordon, D. 1999. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen, PT. Pustaka Binaman Presindo: Jakarta Pusat.
- Latief, A., Nurlina. E. Medagri dan A. Suharyanto. 2019. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11 (2): 173-182.
- Lengkong, F., V. P. K. Lengkong dan N. T. Rita 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA* 7 (1): 281 - 290.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mardalis. 2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mulyadi. 2011. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Salemba Empat: Jakarta.
- Ranupandojo, H. dan S. Hasan. 2011. Manajemen Personal. Edisi III. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, P. S dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.

- Siswanto, B. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 7 (2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tusholihah, M., A. N. Hasyim, A. Novitasari, P. P. Oktavia, F. I. Lestari, M. Fadli., dan A. M. Sobari. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen* 5 (2).
- Wardayati, S., M, M. Miqdad, H. I Effendi, dan F. N Arisandy. 2019. *Performance improvement through internal control, experience and individual rank. Journal of Contemporary Accounting*, 1 (2), 107-119.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat: Jakarta.