

# **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJADAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLORI GLOBAL SUKSES DI BATAM**

**Heni Yulianti<sup>1)</sup>, Dr.Lukmanulhakim, SE., M.Si, C.PMM<sup>2)</sup>, Yannik Ariyati, S.E.,  
MM<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan,  
IndonesiaHeniyulianti.1313@gmail.com

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
lukmann14@gmail.com

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
yannik\_ariyati@yahoo.co.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glori Global Sukses Di Batam. Penelitian ini bersifat Kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Populasi penelitian ini berjumlah 55 Karyawan, data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier Berganda uji Hipotesis dengan IBM SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terlihat dari analisis Regresi Linier Berganda melalui Uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung} 132.205 > 2,55$   $F_{tabel}$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Education Level, Work Experience, Job Training, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Glori Global Success in Batam. This research is quantitative in nature which aims to test the hypotheses that have previously been set. The population in this study amounted to 55 employees, the data in this study were obtained through a questionnaire. Data analysis used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression Hypothesis Test with IBM SPSS 22. The results of this study indicate that Education Level has a positive and significant effect on employee performance, Work Experience has a positive and significant effect on employee performance, Job Training has a positive and significant effect on employee performance, Work Discipline has a*

*positive and significant effect on employee performance, then Education Level, Work Experience, Job Training, and Work Discipline together has a positive and significant on employee performance. It can be seen from the Multiple Linear Regression analysis through the F test which is positive with an Regression analysis through the F test which is positive with an Fcount*  
*132.205 > 2,55 significant value 0,000 < 0,05.*

**Keywords :** *Education Level, Work Experience, Job Training, Work Discipline, EmployeePerformance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia sangat berperan penting bagi kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan dalam suatu perusahaan tergantung pada kemampuan bagaimana cara mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki. Dalam sebuah lingkungan kerja dimana tantangan angkatan kerja yang terus berubah, Hukum berubah dan kebutuhan pemberi kerja juga berubah, maka dari itu perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu yang berkualitas gunanya adalah untuk kemajuan perusahaan yang dikelola. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia dalam organisasi. Yang gunanya bertujuan untuk dapat memberikan satuan kerja yang efektif kepada perusahaan atau organisasi.

Adapun dapat kita ketahui 5 (Lima) variabel yang diteliti diantaranya yaitu pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Glori Global Sukses Di Batam, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 55 orang.

Menurut Rahman *et al.*, (2022) tingkat pendidikan adalah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk dapat menghasilkan ilmu keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang harus diperlukan bagi dirinya. Sedangkan Menurut Basyit (2020) tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditetapkan berlandaskan tingkat kemajuan, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang

terpenuhi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi maka akan memiliki pemahaman yang lebih luas dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Sehingga Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan memudahkan seseorang untuk menerima informasi dan menerapkannya ketika bekerja. Fenomena yang terjadi saat ini pada karyawan PT. Glori Global Sukses adalah dimana masih banyak karyawan yang belum mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaannya masing- masing seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga para karyawan masih sulit untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik, dikarenakan untuk mendapatkan jenjang karir karyawan harus mempunyai berpendidikan minimum setara S1, mempunyai pengetahuan yang luas, dan mempunyai cara kerja yang baik. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Handoko dalam Anggoro (2019) Pengalaman Kerja merupakan penugasan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sedangkan Menurut Martoyo dalam Wirawan *et al.*, (2018) pengalaman kerja adalah lamanya waktu seseorang dalam bekerja mulai saat ia telah diterima bekerja di tempat kerjanya hingga saat ini Pengalaman kerja adalah modal utama yang harus dimiliki oleh tiap – tiap orang untuk dapat terjun dalam bidang suatu pekerjaan, hal tersebut akan menjadi pertimbangan terhadap seleksi atau perekrutan dalam memilih karyawan. Pada pegawai yang memiliki pengalaman bekerja pada bidangnya maka sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang memiliki karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah bagi karyawan itu sendiri dalam melakukan dan menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Fenomena yang terjadi saat ini pada karyawan PT. Glori Global Sukses adalah berkaitan dengan beberapa karyawan yang kurang memiliki pengalaman bekerja relevan diperusahaan sebelumnya dan dengan pekerjaannya yang dimiliki saat ini. Sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan PT. Glori Global Sukses mempunyai kesulitan untuk bisa beradaptasi dengan hal-hal baru untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat rutin. Karyawan didalam perusahaan ini rata-rata mempunyai pengalaman kerja yang tidak terlalu lama dikarenakan masih banyaknya karyawan yang

belum terlalu menguasai bidang pekerjaan ditempat ia bekerja sebelumnya, sehingga ketika karyawan tersebut telah diterima mereka kesulitan untuk bisa melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, faktor pelatihan kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Elizar & Tanjung (2018) pelatihan diartikan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena yang telah terjadi pada PT. Glori Global Sukses yaitu perusahaan ini kurangnya berupa pelatihan khusus yang seharusnya diberikan untuk tiap-tiap karyawan yang memang sebagian dari karyawan belum mengetahui cara kerja diperusahaan tersebut. Seperti adanya pelatihan administrasi perkantoran, pelatihan brevet perpajakan, pelatihan kepabeanaan export & import maupun pelatihan SDM. Jika dilihat dari permasalahan yang ada khususnya untuk para karyawan yang memiliki pengalaman berbeda dengan pekerjaan yang dia miliki saat

ini, seringkali pada tiap-tiap karyawan yang masih memiliki kebingungan terhadap posisi pekerjaan yang tidak pernah dimiliki sebelumnya. Oleh karena itu karyawan yang ada di PT. Glori Global Sukses hanya mengandalkan pembelajaran otodidak untuk menggali potensi kemampuan mereka sendiri agar bisa bekerja dan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Untuk saat ini perusahaan hanya memberikan pelatihan kepada karyawan khusus dan tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan tersebut.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam Puspita (2018) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan dapat mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan sikap seseorang secara sadar dan sukarela untuk mentaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan fenomena yang terjadi di dalam penelitian ini, terjadinya peningkatan angka terhadap absensi karyawan yang melebihi dari batas yang telah ditentukan oleh

pihak perusahaan PT. Glori Global Sukses Di Batam. Hal ini dapat dilihat dari masalah kurangnya tingkat kedisiplinan pada tiap-tiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam pengukuran disiplin kerja digunakan jumlah absensi, keterlambatan datang, atau ketidakhadiran. Berdasarkan pada hal tersebut, maka akan terlihat tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi.

### **TUJUAN PENELITIAN**

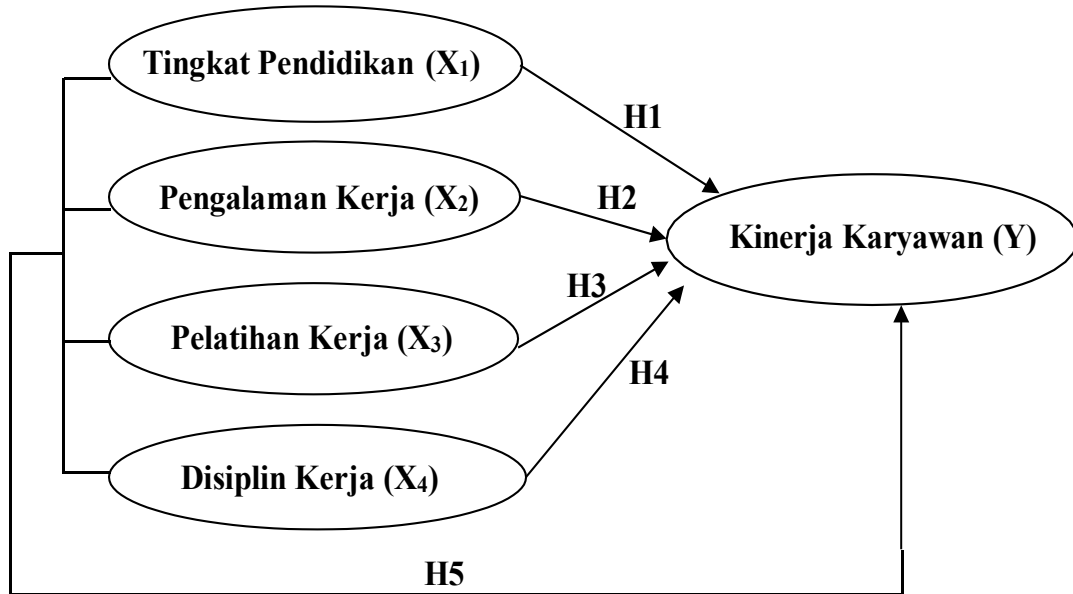
Adapun tujuan dari penelitian berikut ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Glori Global Sukses.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Glori Global Sukses.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja di PT. Glori Global Sukses.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja di PT. Glori Global Sukses.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Glori Global Sukses di Batam.

### **KERANGKA BERPIKIR**

Menurut Sugiyono (2019, hlm. 108) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai faktor. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan keterikatan antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diteliti. Bila dalam suatu penelitian ada salah satu variabel variabel moderator dan intervening, maka perlu dijelaskan bahwa, mengapa variabel tersebut terlibat dalam suatu penelitian tersebut. Kerangka berfikir di dalam penelitian perlu dijelaskan apabila dalam penelitian tersebut terdapat berkenaan dua variabel atau lebih.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Dalam Kerangka berpikir pada penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

X<sub>1</sub> = Tingkat

Pendidikan

X<sub>2</sub> =

Pengalaman Ke

kerja

X<sub>3</sub> =

Pelatihan Kerja

X<sub>4</sub> = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah jenis metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data ini menggunakan instrument penelitian, dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, yaitu dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Dimana cara mengumpulkan data berupa angka-angka kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) karena sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yaitu 55 karyawan pada PT. Glori Global Sukses. Menurut ahli sugiyono (2018) sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki pada populasi tersebut. Dengan jumlah populasi yang relative kecil maka Informasi yang digunakan dikumpulkan melalui hasil penyebaran kuesioner yang merupakan bagian dari sumber data primer. Dalam penelitian ini, pada Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier Berganda determinasi digunakan sebagai bagian dari proses metodologi pengujian dengan menggunakan software IBM SPSS Versi 22.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa responden terbanyak berumur 20-30 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 57,5%. Berdasarkan data penelitian responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 responden atau 70% dibandingkan perempuan berjumlah 12 responden atau 30%. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa untuk tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah SMA/SMK/Sederajat yaitu sebanyak 17 responden atau 42,5%, berdasarkan data penelitiandapat diketahui bahawa untuk lama bekerja responden terbanyak adalah 2-3 tahun sebanyak 17 responden atau 42,5%.

### **A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan didalam suatu kuesioner yang sedang diteliti, dengan cara melihat nilai Corrected Item-

Total Correlation kemudian membandingkan dengan tabel. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi dari product moment (Pearson) ( sig.2-tailed  $\leq \alpha 0.05$ ).

Dengan kriteria uji validitas:

- a. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_h > r_t$ ) maka item instrument tersebut valid
- b. Apabila r hitung lebih kecil dari r tabel ( $r_h < r_t$ ) maka item instrument tersebut tidak valid dan tidak dapat dipergunakan dalam penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji  
Validitas  
Correlation  
s**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.P1	0,844	0,266	Valid
	X1.P2	0,810		Valid
	X1.P3	0,756		Valid
	X1.P4	0,828		Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.P1	0,663	0,266	Valid
	X2.P2	0,742		Valid
	X2.P3	0,811		Valid
	X2.P4	0,737		Valid
	X2.P5	0,826		Valid
	X2.P6	0,836		Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X3.P1	0,700	0,266	Valid
	X3.P2	0,671		Valid
	X3.P3	0,801		Valid
	X3.P4	0,730		Valid
	X3.P5	0,734		Valid
	X3.P6	0,568		Valid
	X3.P7	0,676		Valid
	X3.P8	0,776		Valid
	X3.P9	0,674		Valid
	X3.P10	0,585		Valid
Disiplin Kerja (X4)	X4.P1	0,782	0,266	Valid
	X4.P2	0,848		Valid
	X4.P3	0,815		Valid
	X4.P4	0,600		Valid
	X4.P5	0,864		Valid
	X4.P6	0,867		Valid
	X4.P7	0,734		Valid

	X4.P8	0,789		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,809	0,266	Valid
	Y2	0,837		Valid
	Y3	0,735		Valid
	Y4	0,714		Valid
	Y5	0,761		Valid
	Y6	0,607		Valid
	Y7	0,685		Valid
	Y8	0,750		Valid
	Y9	0,610		Valid
	Y10	0,708		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk seluruh jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,266. Maka disimpulkan bahwa item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran agar tetap konsisten bila mengukur data dua kali atau lebih terhadap permasalahan yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas menggunakan metode alpha cronbachs, dan instrument dinyatakan reliabel jika nilai alpha cronbachs mencapai 0,6 atau  $>$  0,60. Secara garis besar dapat diartikan bahwa, jika nilai keandalan kurang dari 0,6 maka nilai tersebut dianggap buruk, jika nilai keandalan masih berkisar 0,6 hingga 0,7 masih bisa untuk diterima, dan jika lebih dari 0,8 dianggap baik.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	N of items	Reliabel
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0,881	$>$ 0,60	4	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,887	$>$ 0,60	6	Reliabel
3	Pelatihan Kerja (X3)	0,883	$>$ 0,60	10	Reliabel

4	Disiplin Kerja (X4)	0,882	> 0,60	8	Reliabel
---	---------------------	-------	--------	---	----------

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

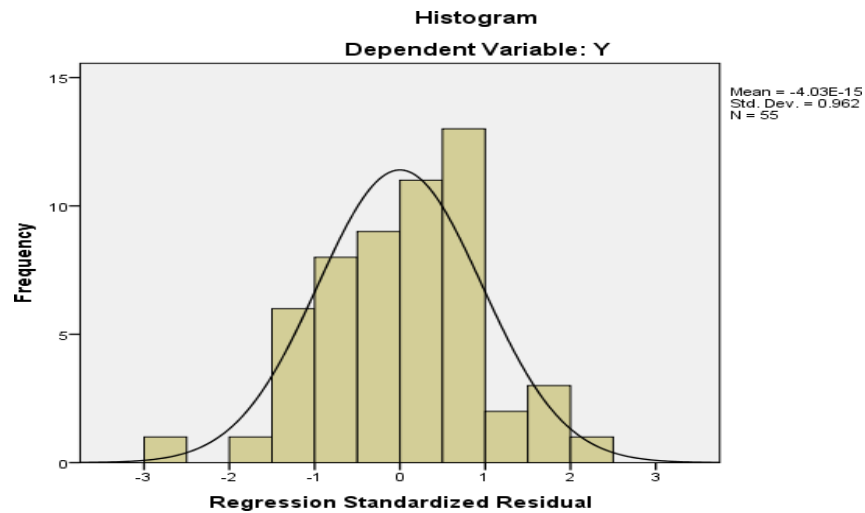
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r alpha dari masing-masing variabel X1,X2,X3,X4,dan Y lebih besar dari 0,60 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang telah di uji tersebut dapat dinyatakan reliabel.

## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram regression residual, grafik normal probability plots, histogram scatter plot serta melalui uji Kolmogorov Smirnov.

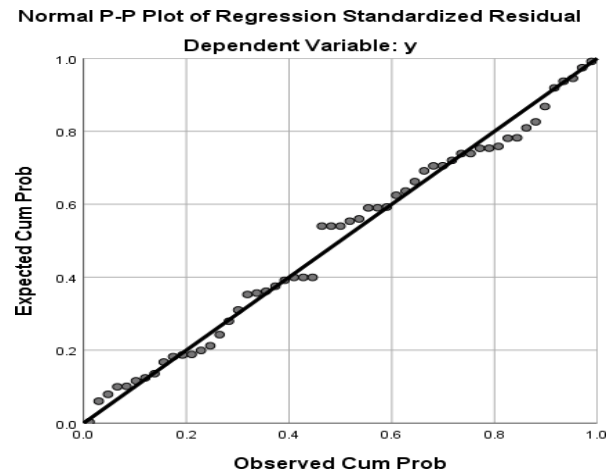
**Gambar 2. Hasil Histogram**



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat bahwa gambar diatas membentuk pola lonceng,maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Gambar 3.**  
**Hasil Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**



*Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)*

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa ketentuan titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik  
Normalitas One-Sample  
Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	145.608.606
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.063
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)*

Berdasarkan pada tabel diatas, pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov signifikan pada  $0,200 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang tertera dinyatakan berdistribusi normal dan metode regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi (hubungan) antar variabel bebas (independen).

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity	Statistics
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan (X1)	0,259	3,866
	Pengalaman Kerja (X2)	0,249	4,01
	Pelatihan Kerja (X3)	0,29	3,451
	Disiplin Kerja (X4)	0,368	2,718
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

*Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)*

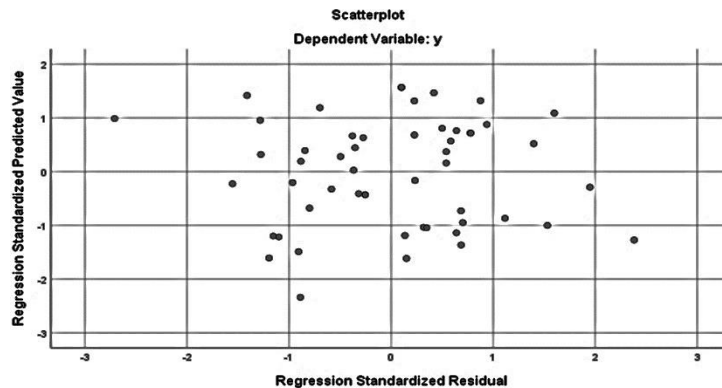
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot, deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.

**Gambar 4. Hasil Scatterplot**



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar diatas dapat dilihat bahwa output scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

### **C. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh variabel satu dengan variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Uji Regresi yang digunakan dalam uji regresi linear berganda ialah model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen (X).

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier**

**Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.537	1.843		1.376	.175
Tingkat Pendidikan (X1)	.435	.183	.194	2.377	.021
Pengalaman Kerja (X2)	.269	.128	.175	2.101	.041
Pelatihan Kerja (X3)	.211	.079	.207	2.681	.010
Disiplin Kerja (X4)	.499	.072	.472	6.889	.000

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagaiberikut:  $Y = 2,537 + 0,435 X1 + 0,269 X2 + 0,211 X3 + 0,499 X4$ .

Analisis berdasarkan Tabel 5 adalah sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 2,537. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) bernilai 0, maka nilai pada variabel dependen yakni variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,537
2. Nilai koefesien regresi Tingkat Pendidikan adalah 0,435. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Tingkat Pendidikan (X1) naik sebesar satu satuan, maka variabel variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,435
3. Nilai koefesien regresi Pengalaman Kerja adalah 0,269. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Pengalaman Kerja (X2) naik sebesar satu satuan, maka variabel variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,269
4. Nilai koefesien regresi Pelatihan Kerja adalah 0,211. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Pelatihan Kerja (X3) naik sebesar satu satuan, maka variabel variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,211
5. Nilai koefesien regresi Disiplin Kerja adalah 0,499. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja (X4) naik sebesar satu satuan, maka variabel variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,499.

## 1. Uji Hipotesis t

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.537	1.843		1.376	.175
Tingkat Pendidikan (X1)	.435	.183	.194	2.377	.021
Pengalaman Kerja (X2)	.269	.128	.175	2.101	.041
Pelatihan Kerja (X3)	.211	.079	.207	2.681	.010
Disiplin Kerja (X4)	.499	.072	.472	6.889	.000

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Analisis berdasarkan Tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. H1 Diterima, ditunjukkan dengan nilai variabel tingkat pendidikan memiliki value of t-count sebesar 2,377 lebih besar dari t-table senilai 2,0086 dengan sig value sebesar  $0.021 < 0,05$ .
2. H2 Diterima, ditunjukkan dengan nilai variabel tingkat pendidikan memiliki value of t-count sebesar 2,101 lebih besar dari t-table senilai 2,0086 dengan sig value sebesar  $0.041 < 0,05$ .
3. H3 Diterima, ditunjukkan dengan nilai variabel tingkat pendidikan memiliki value of t-count sebesar 2,681 lebih besar dari t-table senilai 2,0086 dengan sig value sebesar  $0.010 < 0,05$ .
4. H4 Diterima, ditunjukkan dengan nilai variabel tingkat pendidikan memiliki value of t-count sebesar 6,889 lebih besar dari t-table senilai 2,0086 dengan sig value sebesar  $0.000 < 0,05$ .



1	Regression	1.210.892	4	302.723	132.205	.000 <sup>b</sup>
	Residual	114.490	50	2.290		
	Total	1.325.382	54			

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan (Y)

b. (Constant), Disiplin Kerja (X4), Tingkat Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2),Pelatihan Kerja (X3)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $132.205 > 2,55$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Maka hipotesis kelima (H5) diterima.

3.

#### 4. Koefisien Determinasi

Tujuan analisis ini untuk menghitung besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 artinya ialah variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.907	1.51321

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, (2023)

Dari tabel 8 di atas menerangkan hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai AdjustedR square 0,914 atau sebesar 69,2%, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 69,2%, dari variasi

variabel komitmen organisasi, konflik kerja, beban kerja, dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan selisihnya 8,6% (100-91,4%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glori Global Sukses Di Batam.

2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glori Global Sukses Di Batam.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glori Global Sukses Di Batam.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glori Global Sukses Di Batam.
5. Komitmen organisasi, Konflik kerja, Beban kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glori Global Sukses Di Batam.

## **B. Saran**

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka peneliti menyarankan beberapa hal, diantaranya adalah :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Glori Global Sukses, sebaiknya memperhatikan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan ataupun calon karyawan yang akan bekerja diperusahaan.
2. Dalam perekrutan tenaga kerja pada PT. Glori Global Sukses Batam sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kembali mengenai pengalaman kerja dari calon tenagakerjanya dan disarankan sebelum perusahaan memilih kandidat untuk diterima bekerja harus disesuaikan kembali dengan latar belakang pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya oleh pegawai tersebut.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Glori Global Sukses, perusahaan perlu memperhatikan beberapa pelatihan bagi para karyawan, dengan memperhatikan materi

pelatihan yang baik, metode pelatihan yang sesuai dengan bidang ilmu yang ingin diperoleh serta jadwal pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk menunjang pekerjaannya.

4. Untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan PT. Glori Global Sukses Batam, para manajer atau pimpinan dapat memberikan contoh yang baik bagi para staffnya dengan datang secara tepat waktu yang sesuai dengan kebijakan aturan perusahaan, menyelesaikan berbagai macam pekerjaan secara tepat waktu dan tanggung jawab, memanfaatkan waktu istirahat secara optimal sesuai dengan waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan dan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu perusahaan juga bisa melakukan pendekatan kepada karyawan dengan cara memberikan penghargaan terhadap disiplin kerja yang baik. Jika masih ada karyawan yang tidak mengikuti maka perusahaan dapat memberikan sanksi lebih atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan berulang-ulang seperti, memberikan surat peringatan, pembayaran uang denda absen, dan pemotongan kompensasi yang didapatkan.
5. Selain itu karyawan juga perlu meningkatkan kinerjanya sebagai tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan pekerjaan di PT. Glori Global Sukses supaya perusahaan juga mampu bersaing dengan perusahaan importir lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, S. Wahyu. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Di Sragen. Jurnal Eksima*, 1 (2), 1-16
- Basyit.(2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.  
5, 12-20.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Hasibuan Malayu S.P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*.Jakarta.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi Analisis Data Dengan SPSS*. Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978- 623-449-205-7
- Rahman, A., Munandar,S.A., Fitriani, A., Dkk.(2022). *Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Dan Unsur-Unsur Pendidikan*. Al Urwatul Wutsqa : Kajian Pendidikan Islam.2(1), 1-8.
- Sugiyono .(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- .(2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wirawan.(2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan.  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

