

PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SIIX ELECTRONICS INDONESIA BATAM

Mitra Ronia Situmorang¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910328@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In the current era of globalization, every organization or company competes with each other to show the advantages of their respective companies. Competition that is constantly evolving at this time requires organization to be able to survive in the existing rivalry, as well as develop every quality human resource. The organization will endeavor to expand representatives to acquire advantages and an incentive for the organization, in order to work on the government assistance of proprietors and employees. The reason for this examination is to examine the impact of preparing, job supervision and job skills at the same time on worker execution at PT Siix Electronics Indonesia Batam. The populace in this examination were operator of departement production SMT line 9A PT Siix Electronics Indonesia Batam. The quantity of tests in this investigation was 100 utilizing non propobability examining method. The results showed, among others: training partially have positive and significative influence on worker presentment; job supervision partially have substantial and significant on worker presentment ; job skills of work partially dosen't have positive and substantial impact on worker presentment; showing that of training, job supervision furthermore, work abilities all the while have positive and huge influence representative execution.

Keywords: Employee Performance; Job Skills; Training, Job Supervision.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang akan menentukan tercapai atau tidaknya suatu organisasi. Di masa globalisasi, sumber daya manusia adalah pendirian organisasi untuk bertahan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang menarik dan produktif akan membuat organisasi maju dan berkembang. Saat ini, organisasi dituntut untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif dalam

meningkatkan intensitas demi ketahanan organisasi. Organisasi akan berusaha untuk memperluas perwakilan untuk memperoleh keuntungan dan insentif bagi organisasi, untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun pekerja (Fernanda et al., 2020).

PT Siix Electronics Indonesia Batam selalu memberikan persiapan kepada semua perwakilan dengan harapan para pekerja dapat memahami siklus penciptaan dalam organisasi guna meningkatkan hasil produksi yang

berkualitas. Dari hasil observasi masih ditemukan operator yang tidak ikut serta dalam persiapan, sedangkan pengurus ingin ikut ambil bagian dalam persiapan.

Karena masih banyak operator yang tidak mengikuti persiapan yang diadakan oleh organisasi. Hal tersebut jika ditanyakan kenapa tidak hadir, karyawan beralasan karena ada posisi berbeda yang harus dilakukan segera selama persiapan. Dalam hal ini diperbolehkan, dapat dibayangkan bahwa perwakilan yang tidak melakukan persiapan tidak mengetahui langkah-langkah pekerjaan yang harus dilakukan sehingga dapat membahayakan barang dan mesin.

Pengawasan di butuhkan dalam melaksanakan norma-norma pelaksanaan dengan mengatur tujuan, merencanakan kerangka data kritik, membandingkan latihan asli dan prinsip-prinsip yang ditentukan sebelumnya. Dengan pengawasan yang besar, pekerjaan akan berjalan sesuai rencana dan menciptakan hasil kerja yang bagus. Demikian juga melalui manajemen, hal-hal lain yang dapat mencederai pergaulan dapat dicek, mengingat blunder atas pekerjaannya, kurang dalam pelaksanaan pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaannya dan cara kerjanya. Demikian juga, pemeriksaan terus-menerus juga diperlukan agar dapat memberikan efek positif untuk pergantian peristiwa dan perubahan yang lebih baik (Kolim et al., 2020).

PT Siix Electronics Indonesia Batam berupaya melakukan pengawasan yang baik guna meningkatkan disiplin karyawan namun masih ada beberapa karyawan yang melakukan penyimpangan dalam bekerja seperti masuk kerja sering telat,

sehingga mengganggu proses produksi.

Dari data yang didapat bahwa masih banyak pekerja yang terlambat dan tidak masuk. Itu penting tentunya akan mengganggu proses produksi, yang mana pekerja yang tidak masuk dan terlambat secara otomatis pekerjaannya ditugaskan ke pekerja yang berbeda sehingga target tidak dapat di capai dan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Target produksi dari bulan Juli 2020 sampai bulan Januari 2021 tidak pernah mencapai tujuan. Bagaimanapun, pada Agustus 2020, September 2020, Oktober 2020, Januari 2021, dan Maret 2021 fokus pembuatan yang tidak tercapai sangat besar dan sangat jauh dari bulan yang berbeda bulan. Namun, pada bulan Agustus dan September yang rasionya terlalu besar. Pada bulan Agustus (10.000), bulan September (20.000), bulan Oktober (7.500), bulan Januari (21.700), bulan Maret (8.750). Dari data di atas peneliti berasumsi bahwa keterampilan karyawan dalam menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan belum optimal, yang mana masih sering terdapat barang yang tidak sesuai *standard (not good)*. Hal ini melihatkan bahwa, ada masalah terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya keteliti dalam mengerjakan pekerjaan. Sehingga, Jika hal ini terus terjadi, bisa dibayangkan organisasi akan mengalami kemalangan yang sangat besar dan organisasi akan gagal.

KAJIAN TEORI

2.1. Pengertian Kinerja Pekerja Menurut (Mangkunegara, 2013:67) kinerja ialah hasil kerja dalam tingkat dan jumlah yang

diperoleh seseorang dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Menurut (Astria, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan yang solid dengan pembeli dan memiliki komitmen moneter.

Menurut (Anam & Rahardja, 2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari karya seseorang yang telah dicapai tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam melakukan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Dari sebagian definisi di atas, cenderung dapat disimpulkan bahwa eksekusi pekerja adalah tindakan umum yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang bergantung pada kemampuan, pengetahuan, dan kebenaran dengan penilaian dari manajemen.

2.1.1. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013:75) antara lain:

1. Derajat kerja
2. Jumlah kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama

2.2. Pengertian Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam (Suwatno & Donni, 2016:117) Persiapan adalah interaksi instruktif sesaat yang menggunakan strategi yang tepat dan terkoordinasi di mana perwakilan non-administratif memperoleh informasi dan kemampuan khusus untuk alasan yang terbatas.

Garry Dessler dalam (Suwatno & Donni, 2016:118) menyatakan bahwa persiapan kerja adalah cara untuk menunjukkan kepada perwakilan baru atau yang sudah ada kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan posisi mereka.

Menurut (Wilson, 2018:201) berpendapat bahwa persiapan seperti pelatihan adalah kewajiban pengurus untuk membina pekerja dalam suatu organisasi.

Dari penilaian di atas, dapat diduga bahwa persiapan adalah dorongan untuk bekerja pada sifat kapasitas yang diidentifikasi dengan kapasitas kerja, pemikiran dan kemampuan dan pengajaran dan mempersiapkan perwakilan adalah komponen utama dengan kemajuan sumber daya manusia, untuk lebih berkembang. Kapasitas kerja pekerja dan efisiensi otoritatif.

2.2.1. Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2013:62) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain:

1. Ragam pelatihan
2. Misi penelitian
3. Pelajaran
4. Prosedur yang digunakan
5. Kompetensi peserta

2.3. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut (Handoko, 2020:27), pengawasan adalah proses pengamatan pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sedangkan (Priansa, 2016:67), Pada umumnya, manajemen dapat dicirikan sebagai cara di mana sebuah asosiasi menyelesaikan eksekusi yang layak dan mahir.

Menurut (Ekhsan et al., 2020) pengawasan kerja adalah upaya metodis untuk menetapkan pedoman kinerja standar pelaksanaan pada pengaturan untuk merencanakan kerangka kerja input data untuk memutuskan apakah penyimpangan besar telah terjadi, dan untuk membuat langkah restoratif penting untuk menjamin bahwa semua aset/sumber daya digunakan dengan seefisien dan seefektif mungkin untuk mencapai target asosiasi.

Dari sebagian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan jalannya sebuah pengamatan oleh pimpinan buat mengevaluasi kinerja dari karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang efektif dan efisien .

2.3.1. Indikator Pengawasan Kerja
Indikator pengawasan kerja menurut (Handoko, 2020:85) yaitu:

1. Pemutusan standar
2. Pengukuran pekerjaan
3. Penilaian pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan analisis penyimpangan dan standar
5. Evaluasi atas anomali

2.4. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut (Hidayati, 2018) khusus yang ditampilkan atau pada aktivitas tertentu yang dilakukan atau pada sifat di mana keahlian itu dilakukan.

Menurut (Parta & Mahayasa, 2021) Kemampuan menyiratkan pembinaan Data didapat setelah pengaturan dan pengalaman menyelesaikan beberapa usaha. Kapasitas yang tidak hanya ditentukan oleh semua orang dapat membantu membuat sesuatu yang bernilai lebih tinggi dengan lebih cepat.

Menurut (Sulfia, 2021) keterampilan ialah sebagai batas diharapkan untuk melakukan kemajuan pekerjaan yang dibuat oleh perencanaan dan pengalaman.

Dari beberapa pemahaman di atas maka mampu dirangkum bahwa kapabilitas kerja adalah pengetahuan yang didapat dari pelatihan dan pengalaman yang berguna untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan secara spesifik.

2.4.1. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut (Hidayati, 2018), kapabilitas kerja pekerja pada latar belakang ini dapat diperkirakan oleh

beberapa petunjuk seperti yang menyertai berikut:

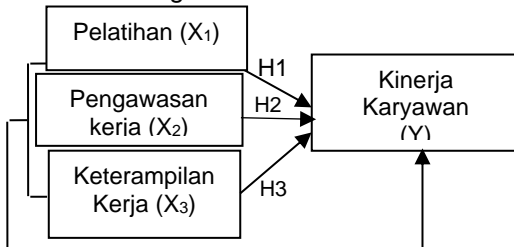
1. Kecakapan dalam menguasai tanggung jawab
2. Kemampuan dalam menyelesaikan tanggungjawab
3. Ketelitian dalam menyelesaikan tanggungjawab
4. Kapabilitas dalam menguasai diri
5. Berteguh hati dalam diri ketika menyelesaikan tanggungjawab
6. Komitmen terhadap tanggungjawab

2.5. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Fernanda et al., 2020) dengan tajuk dampak persiapan dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan representatif di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hasil menunjukkan bahwa persiapan dan inspirasi pada saat yang sama memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi representatif.
2. Penelitian oleh (Ekhsan et al., 2020) dengan tajuk pengaruh pengawasan, kompensasi, dan *punishment* kepada kinerja pekerja (Studi pada PT.IEI Cikarang). Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor bebas pengawasan, upah, dan disiplin mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.
3. Penelitian oleh (Parta & Mahayasa, 2021) yang bertajuk pengaruh kemampuan kerja, kolaborasi, dan inspirasi kerja pada presentasi perwakilan kreasi di Cahaya Silver Art Shop di Celuk, Gianyar. Hasil investigasi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kemampuan kerja, kolaborasi, dan inspirasi pada

presentasi perwakilan kreasi di Cahaya Silver Art Shop di Celuk, Gianyar.

2.6. Kerangka Pemikiran



H4
Gambar 2. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Penelitian, 2021)

2.7. Hipotesis

H₁: Diduga pembimbingan berefek positif dan substansial terhadap kinerja pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

H₂: Diduga pengendalian kerja berefek positif dan substansial terhadap kinerja pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

H₃: Diduga kapabilitas kerja berefek positif dan substansial pada kinerja pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

H₄: Diduga pembimbingan, pengendalian kerja, dan kapabilitas kerja berefek positif serta substansial sebagai simultan pada kinerja pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Siix Electronics Indonesia Batam. Jenis pengkajian yang dimanfaatkan ialah pengkajian

descriptive research. Pengkajian deskriptif merupakan rencana penelitian yang siap untuk memeriksa peluang suatu keadaan dan hasil logis hubungan antar faktor. Objek penelitian adalah karyawan pada PT Siix Electronics Indonesia Batam line SMT dengan jumlah 100 responden.

3.1. Uji Kualitas

3.1.1. Uji Validitas

Instrumen akan menjadi substansial jika instrumen estimasi yang digunakan benar, ada ketepatan antara apa yang diestimasi dan instrumen estimasi yang digunakan. Instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan valid dengan taraf signifikansi 5%.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Langkah-langkah untuk instrumen seharusnya solid dengan memanfaatkan strategi ini, jika ketergantungan (r_{xx}) > 0,7 (Lubis, 2016: 81).

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan perhitungan *Kolmogorov smiirnov* dengan ketentuan (sig.) $\geq 0,05$ maka, pada saat itu informasi tersebut biasanya disebarluaskan dan (sig.) < 0,05 maka informasi tersebut biasanya tidak tersampaikan dengan bahaya kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05).

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model relaps ialah lewat mengetahui nilai resiliensi, inversnya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan perlu menyadari apakah terdapat ketidakseimbangan varian fluktuasi residual pada model relaps/model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Pelaksanaan tindakan pemeriksaan ini memiliki agregat 100 responden dengan 24 responden laki-laki (24,00%), Perempuan 76 responden (76,00%). Berdasarkan usia responden di dapatkan data bahwa usia 18-25 tahun berjumlah 49 (49,00%), usia 26-40 berjumlah 36 (36,00%), usia 41-55 berjumlah 10 (10,00%), dan >55 tahun berjumlah 5 (5,00%). Berdasarkan riwayat pendidikan lulusan SMA berjumlah 63 (63,00%), D3 berjumlah 8 (8,00%), S1 berjumlah 24 (24,00), dan S2 berjumlah 5 (5,00%).

4.2. Uji Kualitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel pelatihan, pengawasan kerja, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan Hal ini sangat baik dapat dilihat bahwa semua hal skor dari setiap pernyataan adalah r -tally > r -tabel yang menyiratkan bahwa setiap instrumen hal pernyataan diucapkan substansial.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Konsekuensi dari uji kualitas tak tergoayahkan menunjukkan bahwa semua faktor memiliki koefisien alfa yang cukup besar di atas atau setara dengan 0,7, sehingga selain itu hal-hal dalam setiap gagasan variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen penduga.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,21740165
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,109
	Negative	-0,055
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Dari tabel di atas, harga Asymp diketahui. Tanda tangan. (2-diikuti) > 0,05, cenderung disimpulkan bahwa variabel

pelatihan, penawasan kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Multikolinearitas

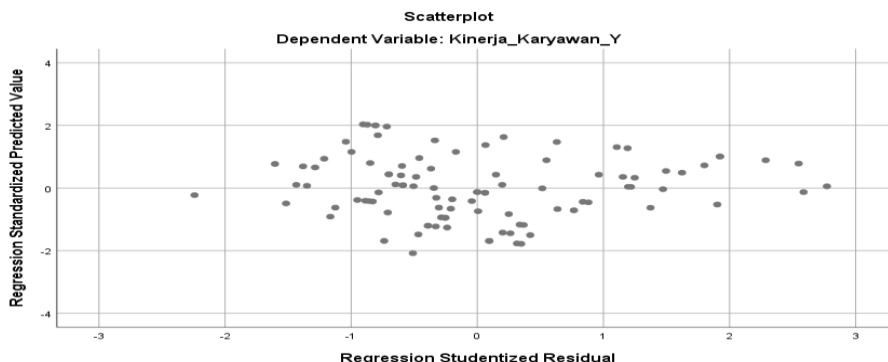
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,759	1,111		-1,583	0,117		
Pelatihan	0,526	0,048	0,614	10,926	0,000	0,400	2,500
Pengawasan Kerja	0,346	0,052	0,373	6,641	0,000	0,400	2,502
Keterampilan Kerja	0,038	0,040	0,033	0,935	0,352	0,989	1,011

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dari setiap variabel dan VIF < 10 dari setiap variabel, maka sangat

mungkin beralasan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam tiga faktor bebas.

4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Dari hasil kekambuhan, fokus tidak membingkai contoh yang masuk akal dan fokus tersebar di atas dan di bawah angka pivot Y 0. Artinya, model

regresi tidak menunjukkan adanya varian yang heterogen.

4.4. Uji Pengaruh

4.4.1. Hasil Uji Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1,759	1,111		-1,583	0,117
Pelatihan	0,526	0,048	0,614	10,926	0,000
Pengawasan Kerja	0,346	0,052	0,373	6,641	0,000
Keterampilan Kerja	0,038	0,040	0,033	0,935	0,352

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan table di atas persamaan regresi linear berganda adalah $Y = -0,1759 + 0,526X_1 + 0,346X_2 + 0,038X_3$.

1. Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai t hitung > t table, 10,926 > 1,660 dan nilai sig menunjukkan 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengawasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai t hitung > t table, 6,641 > 1,660 dan sig menunjukkan

0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja berefek substansial pada kinerja pekerja (Y).

3. Keterampilan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai t hitung < t table, 0,935 < 1,660 dan sig menunjukkan 0,352 > 0,05, Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh kritis terhadap pelaksanaan pekerja (Y).

4.4.2. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	0,879	0,875	1,236

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,879 \times 100\% = 87,90\%$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pelatihan, pengawasan kerja

dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,90%, sedangkan sisanya ($100\% - 87,90\%$, = 12,10%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1,759	1,111		-1,583	0,117
Pelatihan	0,526	0,048	0,614	10,926	0,000
Pengawasan Kerja	0,346	0,052	0,373	6,641	0,000
Keterampilan Kerja	0,038	0,040	0,033	0,935	0,352

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Nilai sig pada hipotesisi pertama menunjukkan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai sig pada hipotesisi kedua menunjukkan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai sig pada hipotesis ketiga menunjukkan $0,352 > 0,05$, maka dari itu dapat dirangkum bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.2. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1063,635	3	354,545	231,974	.000 ^b
Residual	146,725	96	1,528		
Total	1210,360	99			

(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Nilai F untuk hasil uji regresi menunjukkan nilai 231,974, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($231,974 > 2,698$) dengan kata lain bahwa pelatihan, pengawasan kerja, keterampilan kerja pada kinerja pekerja.

Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t, maka diperoleh nilai $10,926 > 1,660$ dan nilai sig menampilkan $0,000 < 0,05$, maka menunjukkan bahwa variabel bimbingan berpengaruh substansial pada kinerja pekerja.

4.6. Pembahasan

1. H_1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hal ini sejalan dengan hasil pengkajian oleh (Marsoit et al., 2017), (Fernanda et al., 2020),

(Pratana & Purbasari, 2021) bahwa variabel pelatihan berpengaruh kepada kinerja pekerja.

2. H₂: Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Bersumber dari hasil analisa yang dibuktikan dengan uji t, maka nilai t hitung > t table, 6,641 > 1,660 dan sig menunjukkan 0,000 < 0,05, Perihal ini menuakan bahwa variabel tata laksana kerja berakibat substansial terhadap pelaksanaan representatif.

Hal ini sesuai dengan konsekuensi eksplorasi oleh (Ekhsan et al., 2020), (Ristyowati et al., 2020) bahwa variabel pengawasan, imbalan memiliki impresi yang substansial pada kinerja pekerja.

3. H₃: Kemampuan kerja mempengaruhi eksekusi representatif

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilengkapi dengan uji t, nilai t hitung > t tabel, 0,935 < 1,660 dan sig menunjukkan 0,352 > 0,05, hal ini mengindikasikan faktor variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh kritis terhadap pelaksanaan pekerja. H₄: Pelatihan, pengawasan kerja, keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berlandaska hasil analisa yang dilaksanakan menggunakan uji F, nilai F_{hitung} > F_{tabel}, (231,974 > 2,698). Teruntuk juga dengan nilai sig yang berbobot 0,000 < 0,05. Dengan kata lain bahwa pelatihan, pengawasan kerja, keterampilan kerja secara simultan atau bersama-sama berdampak pada kinerja pekerja.

SIMPULAN

1. Persiapan part of the way berdampak positif dan kritis

terhadap presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

2. Supervisi kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Siix Electronics Indonesia Batam.
3. Kemampuan kerja yang tidak lengkap tidak pasti dan berdampak besar pada pameran perwakilan PT Siix Electronics Indonesia Batam.
4. Persiapan, manajemen kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan atau bersama-sama berdampak positif dan kritis terhadap presentasi perwakilan PT Siix Electronics Indonesia Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT . IEI Periode Januari 2019 - Desember 2019. 1(1), 26–39.
- Fernanda, Christoffel, K., & Worang, F. G. (2020). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *PINISI/ Discretion Review*, 2(1), 25.
<https://doi.org/10.26858/pdr.v2i1.13221>
- Handoko, T. (2020). *Manajemen*

- Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Hidayati, A. (2018). Peningkatan Keterampilan Berbicara Melalui Pendekatan Komunikatif Kelas V Sd Padurenan li Di Bekasi Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(2), 83.
- Lubis, S. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Sukabina Press.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaa mrita.v1i1.1147>
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Sulfia, N. I. (2021). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9),
- Suwatno, & Donni, P. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wilson, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.