

Employee Performance Analysis Based On Job Training And Work Discipline In PD. Bakso Momo Jaya Tasikmalaya

Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Pada PD. Bakso Momo Jaya Tasikmalaya

Asep Jono ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Aрга Sutrisna ³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ asepj508@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]

Revised [21 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Employee Performance, Job Training, Work Disciplin

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Pada PD. Bakso Momo Jaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden dari Karyawan PD. Bakso Momo Jaya. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan PD. Bakso Momo Jaya memiliki kriteria Sangat baik. Disiplin Kerja pada Karyawan PD. Bakso Momo Jaya memiliki kriteria Sangat baik. Secara simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine Employee Performance Analysis Based on Job Training and Work Discipline In PD. Bakso Momo Jaya. The method used is quantitative with a sample of 50 respondents from employee PD. Bakso Momo Jaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using SPSS version 25. The results of the study show that the job training felt by employee PD. Bakso Momo Jaya have very good criteria. Work discipline on employee PD. Bakso Momo Jaya has very good criteria. Simultaneously, job training and work discipline have a significant influence on employee performance. Partially job training has a significant effect on employee performance. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang secara khusus mempelajari peranan manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga yang mengatur tenaga kerja yang ada dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah diharapkan dapat terwujud salah satunya dengan pelatihan terhadap karyawan dari perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2012) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian- keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Pelatihan merupakan tanggungjawab yang penting bagi tiap pimpinan organisasi. Latihan merupakan penanaman modal dalam bentuk manusia. Tata pengaturan kerja harus memberi kesempatan, baik untuk latihan maupun untuk pengembangan. Program ini sedapat mungkin diadakan secara kontinyu dan menyeluruh yang artinya akan diikuti oleh seluruh karyawan, baik pegawai kantor sebagai tenaga manajerial maupun operasional. Menurut Hasibuan (2017:193) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu cara yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kedisiplinan kerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, itu karena karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh serta mentaati aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan, disiplin kerja merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Tetapi dengan melihat fakta mengingat kemampuan dan perilaku dalam hal disiplin kerja setiap

karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari output (hasil kerja) yang telah dilakukan kadang masih belum memenuhi standard yang diinginkan perusahaan. Terlebih dalam perusahaan atau organisasi biasanya dituntut untuk meningkatkan kinerja agar target kerja dapat tercapai, Tetapi terkadang tidak semua karyawan mencapai target kerja tersebut. Sehingga diperlukan adanya pelatihan secara berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Bernard Keys Joseph Wolfe Dalam Richard L. Daft (2012: 122) mendefinisikan Pelatihan dan pengembangan adalah upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2012:212) mendefinisikan Bahwa Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi".

Sejalan dengan pengertian para ahli sebelumnya, menurut Bartol dalam Sri Wiludjeng (2014:131) mendefinisikan Pelatihan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi karyawan dalam bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pengertian pelatihan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Hal tersebut dapat membantu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2012:102) factor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Peserta
Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, apresiasi, dan daya nalar terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
- 2) Pelatih/Instruktur
Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit di dapat. Akibatnya sasaran yang di inginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skill nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar untuk dirinya sendiri.
- 3) Fasilitas pelatihan kerja
Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan kerja.
- 4) Kurikulum
Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi ayau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang di inginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
- 5) Dana pelatihan kerja
Dana yang tersedia untuk pelatihan kerja sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarana nya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam pelatihan Gary Dessler (2015 : 284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur
Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang disiplin untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, prifesiya dan berkompeten.
2. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Zainal, Ramly and Mutis (2015, 598) mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2016, 35) mendefinisikan Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Rivai & Sagala (2013, 825) mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2017, 194) diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko (2012) menyatakan Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Bangun (2012 :231) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses

yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Firda (2015 : 618) menyatakan Bahwa Kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

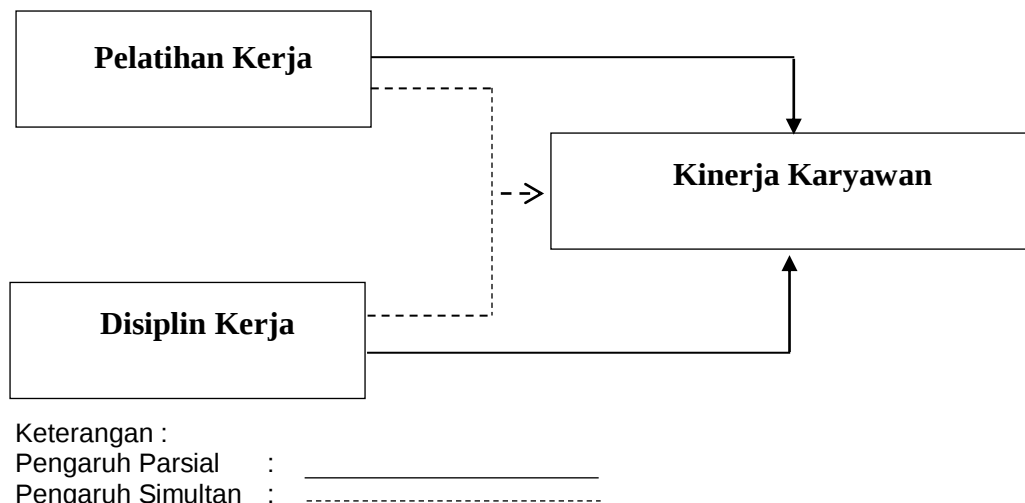
Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, serta kinerja juga menjadi suatu tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu target atau tujuan yang diinginkan dimasa akan datang.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator Menurut Robbins (2012:260), yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor perusahaan.

Dari paparan diatas, maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran dalam Gambar berikut :



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan.
2. diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan.
3. diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Pengumpulan data primer menggunakan metode survei.

Menurut Sugiyono (2013: 11) mendefinisikan bahwa Metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

1. Teknik Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi secara langsung dengan beberapa pihak yang berkompeten dan berwenang dalam memberikan data yang dibutuhkan, seperti pihak bagian keuangan, bagian kepegawaian, dan bagian yang terkait.
2. Dokumentasi, Suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, dan bukan merupakan suatu perkiraan.

Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel, dimana dari 3 variabel tersebut merupakan 2 variabel yaitu bebas atau variabel independen (independen variabel) yakni Pelatihan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat atau dependen (dependen variabel) Kinerja Karyawan (Y) produk PD. Bakso Momo Jaya.

Oleh karena itu penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan proses pengolahan data yang telah diolah melalui SPSS.v.25. Menunjukkan hasil yang didapat untuk uji normalitas dengan menggunakan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S), Histogram dan P-Plot. Namun peneliti sajikan dalam tabel hasil interpretasi one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,13284556
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,070
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas berdasarkan one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) memperlihatkan data yang diperoleh terdistribusi normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan. Selain itu dilihat dari nilai asmply. Sig 0,200 > 0,05 maka data terdistribusi normal .

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,134	3,387		,925	,360		
Pelatihan Kerja	,535	,089	,560	6,016	,000	,623	1,605
Disiplin Kerja	,321	,075	,398	4,278	,000	,623	1,605

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

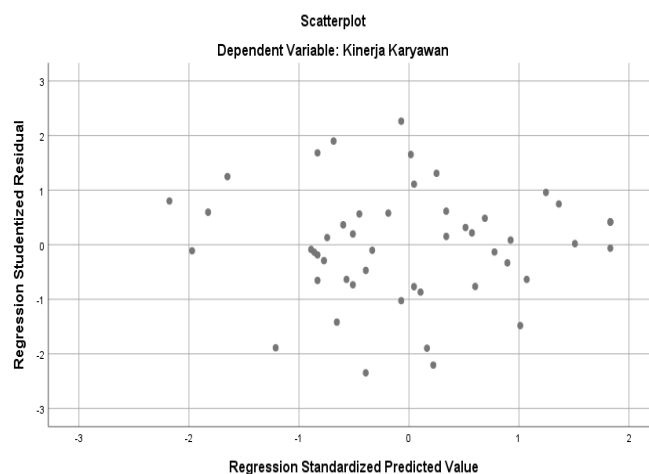
Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom Variance Inflation Factor dan menunjukan bahwa Pelatihan Kerja ($1,605 < 10$) dan Disiplin Kerja ($1,605 < 10$) selain itu pada kolom Tolerance Pelatihan Kerja ($0,623 > 0,100$) Disiplin Kerja ($0,623 > 0,100$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dasar analisisnya:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,864 ^a	,746	,735	2,17775	,746	69,099	2	47	,000	1,771

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,771 > -2, dan DW 1,771 < +2 yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Berdasarkan Pengujian Asumsi Klasik yang telah dilakukan, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi memenuhi kaidah keputusan yang berlaku, sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi dan bisa digunakan atau dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda, uji simultan dan uji parsial.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan SPSS Versi 25, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	
1 (Constant)	3,134	3,387		,925	,360				
Pelatihan Kerja	,535	,089	,560	6,016	,000	,805	,660	,442	
Disiplin Kerja	,321	,075	,398	4,278	,000	,742	,529	,314	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel output SPSS tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,134 + 0,535 X_1 + 0,321 X_2 + e$$

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,134	3,387		,925	,360			
Pelatihan Kerja	,535	,089	,560	6,016	,000	,805	,660	,442
Disiplin Kerja	,321	,075	,398	4,278	,000	,742	,529	,314

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Parsial Variabel Pelatihan Kerja (X1) dihasilkan Sig 0,000>0,05, Maka Ha diterima dan H0 ditolak dalam artian Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun Disiplin Kerja (X2) dihasilkan Sig 0,000>0,05, Maka Ha diterima dan H0 ditolak dalam artian Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja yang dimiliki Karyawan PD. Bakso Momo Jaya memiliki kriteria Sangat Baik. Disiplin Kerja yang terdapat pada PD. Bakso Momo Jaya memiliki kriteria penilaian Sangat Baik. Kinerja Karyawan pada PD. Bakso Momo Jaya memiliki kriteria Sangat Baik.
2. Secara simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Bakso Momo Jaya.
3. Secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Bakso Momo Jaya.
4. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Bakso Momo Jaya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk PD. Bakso Momo Jaya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Pelatihan Kerja dari Ukuran item Pimpinan selalu mendorong agar kerja dengan maksimal, pihak PD. Bakso Momo Jaya harus lebih sering mengingatkan karyawannya agar meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Seperti misalnya memberikan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan sebuah kenaikan jabatan jika karyawan dapat bekerja dengan baik.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja dari item Sanksi hukum membuat karyawan giat dalam menjalankan setiap pekerjaan, pihak PD. Bakso Momo Jaya harus lebih tegas lagi mengenai sanksi yang diberikan jika ada karyawan yang melanggar aturan pekerjaan agar karyawan bisa disiplin dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. seperti misalnya dikeluarkan dari perusahaan jika melakukan pelanggaran 3 kali berturut-turut.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Karyawan dari item pernyataan Saya bekerja tanpa bantuan orang lain, maka pihak PD. Bakso Momo Jaya disarankan harus membuat tim kerja untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Seperti misalnya membuat tim khusus dan tim umum untuk ditugaskan agar pekerjaan yang berat dan pekerjaan yang umum dilakukan.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan melihat hasil publikasi penelitian ini semoga hasil penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan lebih dalam terhadap fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afipuddien dan Sugiyono (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia. Vol 2, No.1.
- Amri, Sofan dan Muhammad Rohman. (2013). Strategi dan Disain Pengembangan Sistem Pembelajaran. Jakarta : Prestasi Pustaka Karya.
- Armstrong, Michael (2009). Handbook of Performance Management. London: Kogan page.
- Edy Sutrisno (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Erwin (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Securities.
- Handoko. 2014. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Hasibuan (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017. Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan, Jakarta : Doponogoro 2009.
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, pustaka afa media, Banten : 2012.
- M. Harlie (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap Kinerja karyawan pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal aplikasi manajemen Vol.10 No.4 (2012), ISSN 1693-5241.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pelatihan dan peningkatan produktivitas pegawai. Jakarta : Grasindo Widiarsana Indonesia.