



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL 5 PADA PT. QUINDOFOOD BOGOR TAHUN 2018

Oleh : Yuni Pratikno* dan Ary Triyanto

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training and discipline on the performance of level 5 employees at PT. Quindofood Bogor. This research uses descriptive quantitative research using saturated samples of 43 level 5 employees of PT. Quindofood Bogor. Data collection in this study uses questionnaire, observation, and documentation, then with the SPSS program using the Multiple Linear Regression technique. The results of this study indicate that job training has a significant effect on the performance of level 5 employees at PT. Quindofood with t-count value > t-table ($2,085 > 2,021$). Work discipline has a significant effect on the performance of level 5 employees at PT. Quindofood, with t-count > t-table ($4,001 > 2,021$). Training and discipline affect simultaneously the performance of level 5 employees at PT. Quindofood with F-count value ($34,428 > F\text{-table } (3,23)$). This shows if PT. Quindofood wants to improve the performance of level 5 employees so training and discipline must be implemented and applied consistently.

Keywords: Training, Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus dikembangkan karena sumber daya manusia merupakan pondasi untuk mendirikan perusahaan yang kompeten.

Mutu produk merupakan hasil dari kinerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap produk beserta proses dan memiliki sikap disiplin dalam menjalankan segala prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan melalui mutu produk yang baik, dibutuhkan program pelatihan berkelanjutan yang efektif dan efisien.

Kemudian sistem dan prosedur yang dibuat dan dikelola oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik, jika seluruh karyawan disiplin menjalankan tugas pekerjaan. Oleh karena itu sikap disiplin mutlak dijalankan oleh seluruh karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam hal ini PT. Quindofood adalah perusahaan memiliki lingkup usaha memproduksi dan memasok produk rempah-rempah yang berdiri sejak Tahun 2010, beralamat di Jl. Babakan Madang No.99 Komplek Darmawan Park Sentul Kabupaten Bogor.

Berikut ini ialah tabel deskripsi produk yang dihasilkan oleh PT. Quindofood:

Tabel 1: Deskripsi Produk

No	Klasifikasi Produk	Jenis Produk
1	Produk Sayuran Kering (Dried Vegetable)	1) Jamur Shitake kering flake (Dried Shitake Mushroom Flake) 2) Wortel kering flake (Dried Carrot Flake) 3) Seledri kering flake dan bubuk (Dried Celery) 4) Kubis Kering flake 5) Peterselli Kering bubuk 6) Daun Salam Kering Bubuk
2	Spicy Produk (Rempah-Rempah)	1) Lada Putih Bubuk 2) Lada Hitam Bubuk 3) Cabe bubuk 4) Ketumbar Bubuk 5) Pala Bubuk 6) Cabe Flake 7) Kunyit Bubuk 8) Paprika bubuk 9) Onion Bubuk 10) Jinten Bubuk
3	Pasta Produk	1) Asam jawa (Tamarind pasta) 2) Onion sauté 3) Garlic sauté
4	Minyak Seasoning (Oil Seasoning)	1) Garlic Oil 2) Pumpkin Oil 3) Oil Seasoning instans noodle
5	Powder Drink	1) Macha Latte

Sumber: Departemen QC – Tinjauan Manajemen 2017

Serta PT. Quindofood memiliki struktur organisasi 5 tingkat atau level. Setiap tingkatan memiliki kriteria yang telah disesuaikan dengan pekerjaannya. Lalu peneliti menetapkan responden yaitu karyawan pada

* Dosen Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

level 5, karena saat ini fokus penanganan perusahaan ialah melakukan pembenahan karyawan pada tingkat tersebut.

Observasi melalui dokumen perusahaan, diperoleh bahwa kinerja perusahaan terhadap mutu mengalami permasalahan dengan mulai meningkatnya produk yang tidak sesuai spesifikasi. Penurunan mutu ialah penurunan pada batas standar jumlah mikrobial yang diizinkan diproduksi akhir. Standar dari Balai Pangan Obat dan Makanan Indonesia (BPOM RI) untuk angka lempeng total (ALT) ialah sebesar 100.000 koloni (1×10^5 koloni). Beberapa produk akhir yang dihasilkan tidak sesuai dengan spesifikasi BPOM-RI di bulan Juli – Desember 2017 sebagai berikut:

Tabel 2: Penurunan Mutu Produk
Bulan Juli-Desember 2017

Bulan	Produk	Standar BPOM	Hasil Akhir Produk	Keterangan
Juli	Lada Bubuk	1×10^5	1.12×10^6	Tidak sesuai spesifikasi
Agustus	Lada Bubuk	1×10^5	5.4×10^5	Tidak sesuai spesifikasi
September	Cabe Bubuk	1×10^5	1.9×10^5	Tidak sesuai spesifikasi
Oktober	Ketumbar Bubuk	1×10^5	1.22×10^5	Tidak sesuai spesifikasi
November	Cabe Bubuk	1×10^5	7.6×10^5	Tidak sesuai spesifikasi
Desember	Lada Bubuk	1×10^5	8.3×10^5	Tidak sesuai spesifikasi

Sumber: Departemen QC – Tinjauan Manajemen 2017

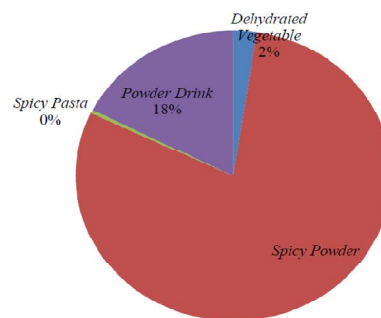
Kerugian yang diterima PT. Quindofood yaitu produk harus dilakukan proses ulang sebelum dikirimkan kepada konsumen. Permasalahan lain yang ditemukan peneliti ialah metode pelatihan yang tidak efektif yang berdampak karyawan menjadi kurang optimal dalam menyerap materi pelatihan yang diadakan. Kelemahan pelatihan dapat dilihat dari permasalahan pada kerusakan mesin pengolahan yang disebabkan oleh kesalahan pengoperasian. Berikut tabel kerusakan mesin penepung pada semester 2 Tahun 2017:

Tabel 3: Jumlah Kerusakan Mesin Penepung
Pada Tahun 2017 di PT. Quindofood

Bulan	Jenis Mesin	Jumlah Kerusakan	Penyebab
Juli	Mesin Penepung DMB	3 unit	Kesalahan pengoperasian
Agustus	Mesin Penepung DMB	3 Unit	Kesalahan pengoperasian
September	Mesin Penepung DMB	1 unit	Kesalahan pengoperasian
Oktober	Mesin penepung Stone mill	1 unit	Kesalahan pengoperasian
November	Mesin penepung DMK	2 unit	Kesalahan pengoperasian
Desember	Mesin Penepung DMK	2 Unit	Kesalahan pengoperasian

Sumber : Tinjauan Manajemen Departemen General Affair (GA) tahun 2017

Lalu permasalahan selanjutnya ialah terdapat pada disiplin karyawan. Perusahaan sudah memiliki aturan terhadap tindakan indisipliner yang terjadi, tetapi masih lemah dalam pelaksanaannya. Hasil observasi di PT. Quindofood menunjukkan masih banyak toleransi yang diberikan kepada karyawan terutama karyawan level 5 yang berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas. Salah satu contohnya ialah kerapian dalam berpakaian yang sering dilanggar. Contoh lainnya pelanggaran kedisiplinan terjadi disaat produksi, karyawan tidak fokus dalam bekerja. Berberapa permasalahan tersebut akan berdampak pada menurunnya produktivitas dengan penjelasan sebagai berikut:



Gambar 1:

Kuantitas Produksi PT. Quindofood Tahun 2017

Sumber: Tinjauan Manajemen 2017 (data diolah)

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:10) berpendapat fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah perusahaan mendapatkan laba yang optimum. Kemudian Sinambela (2016:168) menyatakan apabila organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen, berintegritas, maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan signifikan. Selanjutnya Dessler (2017: 39-40) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan kerja, serta keadilan karyawan. Termasuk diantaranya: a) Melakukan analisis pekerjaan (menentukan kriteria pekerjaan setiap karyawan), b) Merencanakan kebutuhan karyawan dan daftar calon karyawan, c) Memilih calon karyawan. d) Berorientasi dan melatih karyawan baru, e) Mengelola gaji, f) Memberikan

insentif dan manfaat, g) Menilai kinerja karyawan, h) Berkomunikasi dengan karyawan (mewawancara, menasihati, dan mendisiplinkan), i) Melatih karyawan dan mengembangkan manajer, j) Membangun hubungan dan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka peneliti memberi kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai karyawan yang siap dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian dapat diartikan juga sebagai suatu proses pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan

Bangun (2012: 202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian Vasudevan (2014: 187) menjelaskan kombinasi teknik pelatihan bertujuan untuk mengidentifikasi metode yang saling mempengaruhi. Ke lima komponen pelatihan diantaranya: komitmen pelatihan, pelatihan penilaian kebutuhan, materi pelatihan, pendekatan pelatihan, dan evaluasi pelatihan sebagai faktor penting pada manajemen sumber daya manusia karena akan mengidentifikasi seberapa efektifnya karyawan dalam mengembangkan kinerja mereka.

Selanjutnya Onyango dan Wanyoike (2014: 13) mengemukakan karyawan yang telah terlatih akan menunjukkan kinerja secara kuantitas dan kualitas yang positif. Pelatihan merupakan upaya bertujuan meningkatkan kinerja karyawan saat ini atau dimasa depan dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pembelajaran dengan cara mengubah sikap karyawan atau meningkatkan keterampilan atau pengetahuannya. Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah sistem pendidikan serta pembelajaran yang didesain dengan prosedur sistematis dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan yang meliputi keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan melalui metode praktis daripada teoritis yang dimaksudkan agar karyawan lebih dapat memahami dengan jelas materi pada program pelatihan. Pada dasarnya program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Tujuan Pelatihan

Mangkunegara (2015:45) menjelaskan beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan, diantaranya: a) Meningkatkan produktivitas kerja, b) Meningkatkan

kualitas kerja, c) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, d) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, e) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Disiplin

Wirawan (2015:138) berpendapat disiplin sebagai perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi yang harus dipatuhi dalam bekerja dan melayani didalam organisasi tersebut. Kemudian Siswanto (2010:291) bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

Selanjutnya Kuncorowati & Rokhmawati (2018: 8) mendeskripsikan secara umum, disiplin kerja bisa diamati ketika karyawan datang bekerja secara teratur berpenampilan rapih dan sopan, berhati-hati menggunakan peralatan bekerja, menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang menguntungkan, ramah tamah terhadap teman dan atasan dikantor.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kesadaran sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk patuh, taat dan menghormati segala peraturan dan setiap norma serta sanksi baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang berada dilingkungan individu, kelompok atau masyarakat tanpa ada paksaan.

Tujuan dan Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Simamora (2006: 611) mengemukakan tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

- a) Pertama, Untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.
- b) Kedua, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya.
- c) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.

Kemudian Hasibuan (2006: 194) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya:

- Teladan Pemimpin, KeteTeladanan pimpinan sangat berperan aktif dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
 - Balas Jasa, Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjanya.
 - Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya.
 - Sanksi Hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
 - Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi karyawan perusahaan.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau setidaknya berprestasi sama dengan prestasi secara konstan.
 - Memberikan peluang kepada karyawan lain untuk mendiskusikan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diperoleh saat ini.
 - Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
 - Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan terhadap karyawan.

Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:480) berpendapat kinerja karyawan adalah kemampuan pada karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas. Kemudian Achi dan Sleilati (2016: 142) menjelaskan kinerja karyawan merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang harus dicapai perusahaan. Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagian besar perusahaan berfokus pada teknik pengintegrasian untuk memungkinkan individu memperoleh sebagian besar pengetahuan dan mengembangkan keterampilan aktual mereka, sehingga mendorong mereka untuk secara percaya diri melakukan inisiatif.

Selanjutnya Genoveva (2014: 23) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua), yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari disiplin kerja, kemampuan intelektual, kepuasan dan motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, system balas jasa dan manajemen organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam berkontribusi serta menghasilkan prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan dan Manfaat Peningkatan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 10-11) menjelaskan tujuan peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut:

- Meningkatkan rasa saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

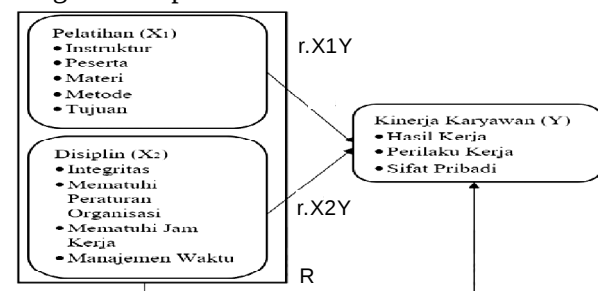
METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus berjenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini didukung dengan pendapat Sugiyono (2016: 53) menyatakan metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Kerangka Berpikir

Peneliti melakukan penyusunan kerangka berpikir berdasarkan tinjauan pustaka serta relevansi dengan hasil penelitian terdahulu, dengan kata lain peneliti menyimpulkan kerangka berpikir sebagai suatu argumentasi dalam merumuskan hipotesis. Hal ini didukung dengan pendapat Noor (2016: 251) menjelaskan kerangka berpikir merupakan kerangka konseptual pemikiran tentang hubungan antar variabel dalam penelitian atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan deskripsi teoritis.



Gambar 2: Kerangka Konseptual Penelitian

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015:148-149) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2015:149-150) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data didapatkan melalui beberapa cara yakni: kuesioner, observasi, dan dokumen perusahaan. Kemudian menggunakan 2 (dua) jenis data ialah data primer dan data sekunder.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2016: 430) menjelaskan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Kemudian Sanusi (2011: 80) menyatakan reliabilitas ialah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau juga waktu yang berlainan dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan yaitu rumus *alpha cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

Sanusi (2011: 134-136) menjelaskan regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi sederhana, yaitu menambah jumlah variabel independen yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Rumus statistika regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + [$$

Kemudian Santoso (2015: 183) menjelaskan untuk menguji persamaan regresi linear berganda perlu dideteksi dengan cara sebagai berikut: a) Uji Normalitas, Yakni nilai dari variabel dependen (Y) seharusnya didistribusikan secara normal terhadap nilai variabel independen (X). Hal ini diperkuat dengan pendapat Sugiyono dan Susanto (2015: 416) menyatakan untuk menganalisis uji normalitas dapat

menggunakan Teknik *komolgorov-smirnov*. Jika titik-titik atau data tersebut mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Jika titik-titik menjauhi atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal; b). Uji Multikolinearitas, Yaitu antara variabel independen (X) tidak boleh saling berkorelasi secara kuat dan signifikan. Peneliti berpendapat pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dari hasil Analisa regresi. Jika $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

a) Uji Heteroskedastisitas, Yakni variasi disekitar garis regresi seharusnya konstan untuk setiap nilai X. Bertujuan untuk mengetahui apakah 2 (dua) variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikasi pada $linearity < 0,05$. d) Uji Autokorelasi, Ghazali (2011:110) menambahkan uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian gejala autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson*.

Uji Hipotesis

Uji t, Sanusi (2011: 138) menyatakan uji signifikasi terhadap setiap koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. $H_0 : b_i = 0$, $H_a : b_i \neq 0$, $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$; maka H_0 diterima. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$; maka H_0 ditolak. nilai $Pr > \alpha = 5\%$ maka H_1 diterima. nilai $Pr < \alpha = 5\%$; maka H_0 ditolak.

Uji F, Sanusi (2011: 137) juga menjelaskan nilai koefisiensi determinasi (R^2) dan uji anova menentukan model yang digunakan. Semakin tinggi nilai koefisiensi determinasi (R^2) dan signifikan maka semakin baik model itu tersebut. Membandingkan nilai *F-hitung* dengan *F-tabel* yang tersedia pada α tertentu, misalnya 5%; $df = k$; $n - (k + 1)$. Dengan menggunakan kriteria berikut ini, jika H_0 ditolak maka model dapat digunakan karena baik besaran maupun tanda (+/-) koefisien regresi dapat digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen akibat perubahan variabel independen.

Jika: $F\text{-hitung} < t\text{-tabel}$; maka H_1 diterima
 $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$; maka H_0 ditolak atau
nilai $Pr > \alpha = 1\%$; maka H_a diterima.
nilai $Pr < \alpha = 1\%$; maka H_0 ditolak.

Uji Koefisiensi Determinasi, Sanusi (2011: 136) kembali menyatakan koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (lebih dari satu variabel: X^3 ; =1, 2, ..., k) secara simultan. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Deskripsi Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini yakni karakteristik karyawan level 5 pada PT. Quindofood yang meliputi: jenis kelamin, umur atau usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 4:

Karakteristik Responden PT. Quindofood

Karakteristik Responden	Jumlah	Prosen
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	67 %
Wanita	14	33 %
Total	43	100 %
Usia		
> 20 tahun	8	19 %
20 – 25 tahun	26	60 %
26 – 30 tahun	8	19 %
> 30 tahun	1	2 %
Total	43	100 %
Pendidikan Terakhir		
SD	1	2 %
SMP	14	33 %
SMA/SMK	28	65 %
Total	43	100 %

Sumber: Data primer kuisioner 2018 (data diolah)

Analisis Hasil Organoleptik

Deskripsi hasil organoleptik dibuat dengan cara membuat nilai skor tertinggi dan terendah, dimana penilaian responden dikalikan dengan bobot nilai per jawaban.

Tabel 5:

Nilai Bobot Kuisioner dan Tabel Presentasi Nilai

NO	Item Pilihan Jawaban	Bobot Nilai (n x skor)	Presentase Nilai (%)
1	ST (Sangat setuju, sangat baik)	215	80% - 100%
2	S (setuju, baik)	172	60% - 79.99%
3	N (netral, cukup)	129	40% - 59.99%
4	TS (Tidak Setuju, Tidak Baik)	86	20% - 39.99%
5	STS (sangat tidak setuju, sangat tidak baik)	43	0% - 19.99%

Sumber: Data primer (data diolah)

Kinerja Karyawan Level 5 Pada PT. Quindofood

Tabel 6: Presentase Nilai Pada Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Keterangan Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan Level 5 Pada PT. Quindofood	Persentase Nilai (%)
1	Dimensi : Hasil Kerja	
	Indikator :	
	1) Kuantitas Produksi	76%
	2) Kualitas Produksi	84%
	3) Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	79%
	4) Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan	71%
	5) Kesesuaian dalam melaksanakan pekerjaan	72%
2	Dimensi : Perilaku Kerja	
	Indikator :	
	1) Memenuhi Prosedur Kerja	85%
	2) Ketelitian	81%
	3) Kerja sama	87%
	4) Membantu Teman Sekerja	87%
3	Dimensi : Sifat Pribadi	
	Indikator :	
	1) Mempunyai pengetahuan	82%
	2) Inisiatif	83%
	3) Kemampuan menyesuaikan diri	76%

Sumber: Data Primer (data diolah)

Berdasarkan data tabel 6 menunjukkan secara umum kinerja pada PT. Quindofood masuk pada *range* baik, dimana rata-rata jawaban responden masuk dalam range presentase 60% - 79,99% dan masuk dalam range presentase nilai 80% - 100%.

Pelatihan Karyawan Level 5 Pada PT. Quindofood

Tabel 7: Presentase Nilai Kuisioner Variabel Pelatihan

No	Keterangan Dimensi dan Indikator Pelatihan Karyawan Level 5 Pada PT. Quindofood	Persentase Nilai (%)
1	Dimensi : Instruktur	
	Indikator :	
	1) Kompetensi	82%
	2) Memotivasi Peserta	82%
	3) Kebutuhan Umpan Balik	80%
	4) Penggunaan metoda partisipatif	85%
2	Dimensi : Peserta	
	Indikator :	
	1) Motivasi peserta	86%
	2) Kemampuan peserta	77%
	3) Dukungan dari Atasan	83%
3	Dimensi : Materi	
	Indikator :	
	1) Ketepatan materi dengan tujuan	82%
	2) Perlengkapan materi	80%
	3) Menambah pengetahuan	82%
4	Dimensi : Metoda	
	Indikator :	
	1) Metoda pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	82%
	2) Kesesuaian metoda yang efektif dengan materi	81%
5	Dimensi : Tujuan	
	Indikator :	
	1) Tujuan meningkatkan ketrampilan kerja	89%
	2) Tujuan meningkatkan pemahaman kerja	88%

Sumber: Data Primer (data diolah)

Berdasarkan data tabel 7 menunjukkan secara umum tanggapan karyawan level 5 di perusahaan PT. Quindofood terhadap pelatihan adalah baik dan sangat baik, dimana rata-rata jawaban responden masuk dalam kategori baik dan sangat baik.

Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8:
Presentase Nilai Kuesioner Variabel Disiplin

No	Keterangan Dimensi dan Indikator Disiplin Karyawan Level 5 Pada PT. Quindofood	Persentase Nilai (%)
1	Dimensi : Integritas	
	Indikator :	
	1) Dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas	89%
	2) Tidak menggunakan sumber organisasi untuk keperluan pribadi	85%
	3) Menghormati pimpinan dan teman sekerja	85%
2	Dimensi : Mematuhi peraturan organisasi	
	Indikator :	
	1) Memahami dan melaksanakan peraturan organisasi	88%
	2) Berupaya memenuhi standar kerja	87%
	3) Dalam bekerja berpedoman kepada standar prosedur operasi	87%
	4) Menyesal jika melanggar peraturan organisasi	85%
3	Dimensi : Mematuhi jam kerja	
	Indikator :	
	1) Masuk kerja tepat waktu	87%
	2) Pulang kerja tepat waktu	88%
	3) Jika tidak masuk kerja memberitahu atasan	86%
	4) Tidak pernah mangkr	81%
4	Dimensi : Manajemen waktu	
	Indikator :	
	1) Mempertgunakan jam kerja untuk pelaksanaan tugas pekerjaan	84%
	2) Melaksanakan pekerjaan sesuai skedul kerja	84%

Sumber : Data primer (data diolah)

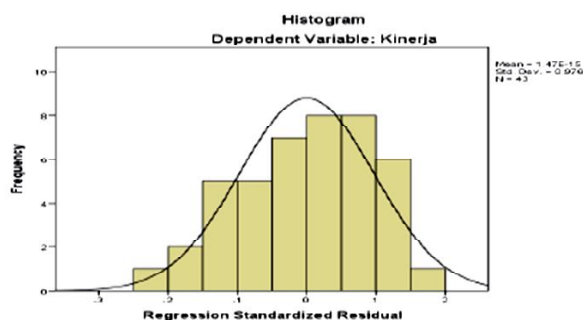
Berdasarkan data tabel 8 menunjukkan secara umum karyawan level 5 pada PT. Quindofood memiliki pandangan terhadap disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat rata-rata pernyataan disiplin kerja memperoleh range diatas (80%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami dan mengerti mengenai aspek-aspek disiplin.

Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan grafik Histogram dan *P-Plot*.

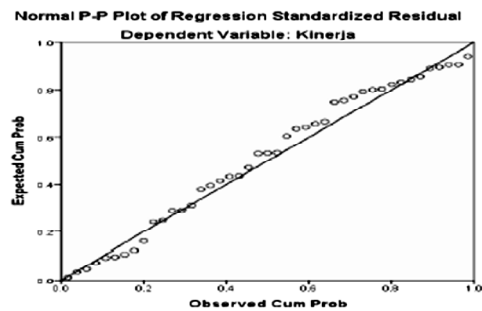
Gambar 3:
Grafik Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data gambar 3, dimana grafik histogram menunjukkan hasil dengan pola distribusi normal.

Gambar 4:
Grafik Uji Normalitas Dengan Grafik Plot



Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data gambar 4, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9:
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Pelatihan	0,429	2,332	Non Multikolinieritas
Disiplin	0,429	2,332	Non Multikolinieritas

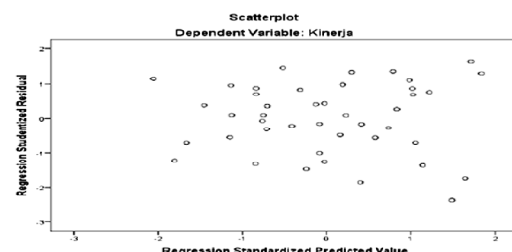
Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data tabel 9, terlihat semua variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji grafik plot. Uji grafik plot ini memprediksi antar nilai variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Gambar 5:
Grafik Uji Heteroskedastisitas Grafik Plot



Berdasarkan data gambar 5, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini model regresi yang baik adalah regresi bebas dari *autokorelasi* atau tidak terjadi autokorelasi. Metoda uji *autokorelasi* menggunakan uji *Durbin-Watson*.

Tabel 10:
Hasil Uji Autokorelasi *Durbin – Watson*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.641	6.012	1.797

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data tabel 10, nilai *Durbin-Watson* ialah 1,797, hasil nilai hitung ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi (5%) dengan jumlah sampel 43 dan jumlah variabel 2 ($K=2$), pada posisi ini nilai tabel adalah $dU = 1,6061$. Nilai hitung $>$ nilai tabel, selanjutnya dari batas atas (dU), yakni 1,6061 dan $< 4 (4-dU) = 2,3939$ yang diartikan bahwa tidak terdapat *autokorelasi*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (pelatihan dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 11:

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.678	11.291		1.300	.201
Pelatihan	.241	.116	.295	2.085	.044
Disiplin	.546	.137	.565	4.001	.000

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data tabel 11, menunjukkan persamaan regresi linier berganda dalam bentuk $Y = 14,678 + 0,241X_1 + 0,546X_2$. Konstanta dari persamaan regresi ini sebesar 14,678 menunjukkan jika manajemen PT. Quindofood mengadakan

pelatihan dan disiplin maka kinerja karyawan akan bernilai positif, dengan demikian apabila PT. Quindofood ingin melakukan peningkatan kinerja maka harus meningkatkan pelatihan dan disiplin kepada karyawan. Nilai konstanta sebesar 14,678 menunjukkan bahwa ketika variabel independen pelatihan dan disiplin konstan maka rata-rata kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood sebesar 14,678.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood.

Tabel 12: Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	14,678		
Pelatihan	0,241	2.085	0.044
Disiplin	0,546	4.001	0,000

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data pada tabel 12, dapat simpulkan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk melakukan uji F, cara yang dilakukan ialah dengan membandingkan nilai *F-tabel* dengan *F-hitung* atau yang kedua adalah dengan membandingkan nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih kecil dari nilai standar statistik yakni 0,05.

Tabel 13: Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2777.971	2	1388.986	38.428	.000 ^b
Residual	1445.796	40	36.145		
Total	4223.767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data tabel 13, dapat disimpulkan bahwa nilai *F-hitung* (34,428) $>$ *F-tabel* (3,23) sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ditinjau dari nilai signifikansi hitung yaitu 0,000 dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai signifikansi hitung (0,000) $<$ dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood, dibuktikan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,085 > 2,021$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima dan teruji. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara konsisten dan terus menerus dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal atau dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bangun (2012: 202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian Vasudevan (2014: 187) menjelaskan kombinasi teknik pelatihan bertujuan untuk mengidentifikasi metode yang saling mempengaruhi. Ke lima komponen pelatihan diantaranya: komitmen pelatihan, pelatihan penilaian kebutuhan, materi pelatihan, pendekatan pelatihan, dan evaluasi pelatihan sebagai faktor penting pada manajemen sumber daya manusia karena akan mengidentifikasi seberapa efektifnya karyawan dalam mengembangkan kinerja mereka. Onyango dan Wanyoike (2014: 13) mengemukakan karyawan yang telah terlatih akan menunjukkan kinerja secara kuantitas dan kualitas yang positif.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood, dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,001 > 2,021$), maka dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima atau teruji. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penegakkan disiplin dan pelaksanaan disiplin yang baik kepada seluruh karyawan level 5 pada PT. Quindofood akan menghasilkan kinerja yang baik. Wirawan (2015:138) berpendapat disiplin sebagai perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi yang harus dipatuhi dalam bekerja dan melayani didalam organisasi tersebut. Kemudian Siswanto (2010:291) bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

Selanjutnya Kuncorowati & Rokhmawati (2018: 8) mendeskripsikan secara umum, disiplin kerja bisa diamati ketika karyawan datang bekerja secara teratur berpenampilan rapih dan sopan, berhati-hati menggunakan peralatan bekerja, menghasilkan

kuantitas dan kualitas kerja yang menguntungkan, ramah tamah terhadap teman dan atasan dikantor.

Hasil penelitian menunjukkan nilai $F\text{-hitung}$ (34,428) lebih besar dari nilai $F\text{-tabel}$ (3,23) dan ditinjau dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai signifikasi hitung (0,000) $>$ nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela (2016:480) berpendapat kinerja karyawan adalah kemampuan pada karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas. Kemudian sejalan juga teori Achi dan Sleilati (2016: 142) menjelaskan kinerja karyawan merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang harus dicapai perusahaan. Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagian besar perusahaan berfokus pada teknik pengintegrasian untuk memungkinkan individu memperoleh sebagian besar pengetahuan dan mengembangkan keterampilan aktual mereka, sehingga mendorong mereka untuk secara percaya diri melakukan inisiatif. Selanjutnya teori Genoveva (2014: 23) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua), yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari disiplin kerja, kemampuan intelektual, kepuasan dan motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, system balas jasa dan manajemen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood, dibuktikan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,085 > 2,021$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima dan teruji. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara konsisten dan terus menerus dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal atau dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood, dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,001 > 2,021$), maka dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima atau teruji. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penegakkan disiplin dan pelaksanaan disiplin yang baik

kepada seluruh karyawan level 5 pada PT. Quindofood akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *F-hitung* (34,428) lebih besar dari nilai *F-tabel* (3,23) dan ditinjau dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai signifikasi hitung (0,000) > nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan level 5 pada PT. Quindofood.

Saran

Saran pelatihan pada level operasional, Peneliti menyarankan untuk menambah jumlah pelatihan khusus mengenai masalah operasional dan teknis terhadap mesin-mesin yang beroperasi di perusahaan. Selain itu penulis menyarankan untuk meningkatkan pengetahuan tentang aspek-aspek keamanan pangan sehingga mutu produk tetap terjaga.

Penulis menyarankan kepada perusahaan mengenai disiplin kerja sebagai berikut: a) Disiplin Kerja Untuk Level Kebijakan, Peneliti menyarankan untuk memperbarui buku pedoman karyawan dengan cara memasukkan seluruh peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Termasuk didalamnya adalah peraturan mengenai aspek keamanan pangan. Selanjutnya buku pedoman karyawan yang terbaru tersebut disosialisasikan dan diimplementasikan kepada seluruh karyawan. b) Disiplin Untuk Level Operasional Peneliti menyarankan untuk memberikan sanksi secara tegas kepada setiap pelanggaran yang terjadi di perusahaan. Selain itu, perusahaan diharapkan mencatat seluruh pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dalam bentuk catatan pelanggaran agar dapat dilakukan evaluasi oleh pihak manajemen.

Berikut saran peneliti terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan : a) Saran Kinerja Untuk level Kebijakan, perusahaan sudah memiliki pengukuran kinerja dalam bentuk format *balance scored card* dan dilakukan evaluasi setiap tahunan. Penulis menyarankan untuk melakukan evaluasi kinerja pada *balance score card* setiap 4 bulanan. Sehingga tujuan perusahaan dapat selalu terkontrol.

Saran Kinerja Untuk Level Operasional, Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menampilkan seluruh aktivitas kinerja dalam bentuk grafik atau tabel yang dapat dilihat oleh seluruh karyawan. Dampak yang diharapkan adalah karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Achi, S. E., & Sleilati, E. (2016). The Effect of Coaching on Employee Performance in The Human Resources Management Field: The Case of The Lebanese Banking Sector. Vol. 9, No. 2, hl 137-169.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*, 15 m j edition: Harlow. Pearson Education Limited.
- Genovevo. (2014). Analisis of Psychological Well Being and Job Satisfaction Toward Employees Performance In PT. Aristo Satria Mandiri Bekasi, Indonesia. Vol. 4, No. 1, page 22-30.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncorowati, H., & Rokmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *International Refereed Research Journal*. 9 (2): 6-13. April.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). Effect of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya Country, Kenya. *European Journal of Material Sciences*. 1 (1): 11-16.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen (Ed.6)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Santoso, & Susanto. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sinambela, L. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. & Susanto. (2015). *SPSS dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.