

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Toko Kue Alessia Cake

Ayu Latifah Sari¹ Puji Isyanto²

Program Studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.ayusari@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 24-07-2024 | Disetujui: 25-07-2024 | Diterbitkan: 26-07-2024

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of training and work discipline on the performance of production employees at the Alessia Cake Shop. Employee performance is a crucial factor that influences the quality and quantity of products produced, so it is important to understand the factors that can improve this performance. The research method used is a survey with a quantitative approach. Data was collected through a questionnaire distributed to employees in the production section of the Alessia Cake Shop. Data analysis was carried out using linear regression to find out how much influence training and work discipline have on employee performance. The research results show that training has a positive and significant influence on employee performance. Employees who attend training regularly tend to have better performance. Apart from that, work discipline has also been proven to have a positive and significant effect on employee performance. Employees who have high work discipline show more consistent and productive performance. Therefore, companies are advised to continue to improve training programs and enforce work discipline in order to achieve optimal performance. This research contributes to the development of human resource management strategies in the food industry, especially in efforts to improve employee performance through training and work discipline.

Keywords: Employee Performance, Training; Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Toko Kue Alessia Cake. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi Toko Kue Alessia Cake. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan secara teratur cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan menegakkan disiplin kerja guna mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam industri makanan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan; Disiplin

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ayu Latifah Sari, & Puji Isyanto. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Toko Kue Alessia Cake. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.62710/ff4yhh90>

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya era globalisasi, perusahaan harus mampu bersaing dalam persaingan perusahaan dalam memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kontributor mempunyai pengaruh yang besar terhadap sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dan peran fungsionalnya sangat menunjang keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang membantu suatu perusahaan tumbuh, berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Baiknya kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Hasil kerja diketahui dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Sinambela, kinerja aparatur sangat diperlukan, karena menunjukkan seberapa banyak pejabat yang mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Saat ini, toko roti Alessia terus fokus pada pengembangan pelatihan dan kedisiplinan untuk menjaga kualitas dalam persaingan yang semakin ketat dan peningkatan profesionalisme. Menurut Pasal 1 ayat 3 UUPK, wirausaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha yang berbentuk badan hukum. orang pribadi atau selain badan hukum, didirikan dan berkedudukan atau sebagai suatu perseroan. berada di bawah yurisdiksi negara yang bersangkutan. Negara Republik Indonesia bertindak baik sendiri maupun bersama-sama dalam beberapa bidang perekonomian berdasarkan perjanjian-perjanjian yang dibuat.

Dalam penjelasan undang-undang yang dimaksud dengan wirausaha adalah badan usaha, perkumpulan, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian di atas, wirausaha berarti orang perseorangan atau kelompok yang bergerak dalam bidang usaha. Berdasarkan instruksi pabrik, termasuk 33:1. Pihak yang menghasilkan produk akhir berupa produk industri.

Mereka bertanggung jawab atas segala kerusakan yang mereka timbulkan akibat barang yang mereka distribusikan, meskipun kerusakan tersebut disebabkan oleh produk yang merupakan bagian dari produksi mereka. Dunia usaha di Indonesia tergolong Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Berdasarkan data Kementerian Usaha Kecil dan Menengah pada tahun 2022, terdapat 8,71 juta UKM di seluruh provinsi di Indonesia. Salah satunya terletak di Kota Maluku, terdapat 18.789 UKM, dan menurut Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Maluku, terdapat 60 ribu UKM yang terdaftar dan terdaftar di data Pemerintah Kota Amboni.

Menurut Hasibuan (2020:27), 60.000 unit usahanya merupakan produsen roti, “pengadaan merupakan daya tarik, seleksi, penempatan, pengangkatan dan pelantikan karyawan yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan”. Oleh karena itu, akuisisi harus dipertimbangkan dalam kaitannya dengan uraian tugas. Menurut Robb dan Coulter (2018), struktur organisasi sendiri dapat diartikan sebagai kerangka organisasi formal, dimana tugas setiap individu karyawan dalam organisasi atau perusahaan dapat dibagi menggunakan kerangka tersebut. Setiap organisasi atau bisnis biasanya mempunyai struktur organisasi.

Struktur organisasi merupakan bagian dari langkah awal memulai operasional suatu perusahaan yaitu. Penyusunan struktur organisasi merupakan suatu tahapan perencanaan bisnis dimana dapat dilakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kelompok usaha ini mencakup usaha rumahan yang memproduksi produk roti dengan menggunakan peralatan produksi manual sederhana. Kelompok ini terdiri dari satu atau bahkan beberapa orang yang bergerak di bidang pembuatan kue.

Produk olahan roti tidak mempunyai masa kadaluwarsa, karena produk olahan roti hanya dijual satu hari saja sehingga tidak mempunyai umur simpan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai perusahaan makanan, Alessia Cake Shop sangat bergantung pada kinerja staf produksinya untuk menjamin kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Kinerja pekerja produksi yang optimal sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan kelangsungan usaha.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan produktif. Pelatihan juga membantu karyawan memahami standar dan prosedur operasional perusahaan sehingga mengurangi kesalahan dalam proses produksi. Toko kue Alessia memerlukan pelatihan terus-menerus untuk memastikan karyawan selalu mengetahui teknik produksi terkini dan inovasi dalam pembuatan kue.

Selain pelatihan, kedisiplinan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan ketelitian dalam bekerja. Pekerja yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan menjaga produktivitas yang tinggi.

Toko kue Alessia memerlukan disiplin kerja yang ketat untuk menjamin kelancaran produksi dan meminimalisir hambatan dalam proses produksi. Perpaduan antara pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja toko kue Alessia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel dan memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan penerapan disiplin kerja di perusahaan, memahami pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pada karyawannya. Alessia Cake Shop harus mampu meningkatkan kualitas produk dan layanan pelanggan, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini juga harus memberikan kontribusi pada literatur akademis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri makanan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Apabila banyak karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai sehingga merugikan perusahaan. Berikut pengertian efisiensi kerja yang diberikan oleh para ahli, antara lain: Menurut (Prastyo & Sudiro, 2019) Kinerja karyawan dapat memperoleh hasil yang maksimal apabila perusahaan menyediakan wadah yang tepat.

Menurut (Permana & Novadjaja, 2022) kinerja merupakan hasil suatu proses yang menjadi tolak ukur dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kondisi atau kontrak yang telah ditentukan sebelumnya yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan. Efektivitas pegawai diartikan sebuah konsep populer dalam manajemen dimana efektivitas pegawai mendefinisikan efektivitas, efisiensi dan efektifitas. Setiap perusahaan selalu berinovasi mengembangkan program pelatihan SDM untuk menciptakan atau menghasilkan karyawan berkualitas dengan kinerja optimal.

Kinerja personel (prestasi kerja) juga sering diukur dengan produktivitas kerja, yang merupakan bagian dari tujuan utama perusahaan di tingkat karyawan. Efisiensi sering kali diartikan sebagai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut mangkunegara dalam (Aprillia & Laili, 2023) memiliki 4 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan pengerjaan tugas dan tanggung jawab.

Pelatihan

Kinerja personel (prestasi kerja) juga sering diukur dengan produktivitas kerja, yang merupakan bagian dari tujuan utama perusahaan di tingkat karyawan. Kinerja sering kali diartikan sebagai kinerja karyawan yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Lubis & Wulandari, 2021).

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan keterampilan untuk mencapai efektivitas individu atau organisasi (Edi et al., 2021). Pelatihan diartikan sebagai upaya terencana yang dapat dilakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam bidang value, dengan adanya pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta perilaku mengenai bagaimana proses pekerjaan yang dijalaninya.

Informasi terkait Program latihan dan evaluasi hasil pendidikan (Willson, 2020) Untuk mencapai budaya mutu, organisasi harus membekali karyawan dengan kegiatan pelatihan yang telah dipersiapkan yang berfungsi sebagai peningkatan produktivitas karyawan sehingga hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan yang dilaksanakan sebab idealnya, pelatihan harus dirancang untuk memenuhi tujuan organisasi dan pada saat yang sama tujuan individu karyawan. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Permana & Novadjaja, 2022) memiliki 6 indikator, yaitu instruktur, peserta, materi, tujuan, metode, serta sasaran.

Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia. Disiplin merupakan salah satu tugas manajemen SDM. Menurut (Septyandi & Susanto, 2020) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap mengubah perilaku dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti semua aturan perusahaan.” Menurut (Putra et al., 2022) disiplin kerja adalah “menghormati, menghargai, mengikuti dan menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan menaati dan menghindari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenangnya”.

Disiplin kerja merupakan teknik yang digunakan manajer untuk membina hubungan dengan bawahannya agar karyawan dapat mengubah kebiasaannya dalam format korporat untuk menilai kepekaan seseorang dalam mengikuti segala aturan dan prinsip sosial organisasi. penggunaan Pegawai yang memiliki disiplin diri yang tinggi menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, meskipun atasannya tidak memberikan instruksi (Septyandi & Susanto, 2020). Oleh karena itu, kedisiplinan harus dipupuk dan dipupuk. Karyawan yang disiplin menghormati dan mengikuti peraturan yang berlaku. Selain itu, pegawai yang disiplin juga berani menerima hukuman apabila melanggar peraturan. Oleh karena itu kedisiplinan menjadi suatu tanggung jawab yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya kinerja perusahaan yang menjadi tujuan perusahaan.

Dari Indikator yang mengukur disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa metrik yang mengukur disiplin kerja adalah: (1) ketepatan waktu saat tiba di tempat kerja, (2) ketepatan waktu saat pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) seragam. pekerjaan yang ditentukan (5) tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan (6) menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja mengacu pada pandangan Mangkunegara dalam (Kurniawan & Sutiyanti, 2021)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Dimana pendekatan explanatory research dapat diartikan sebagai penelitian yang menunjukkan adanya hubungan dalam tingkatan antara variabel-variabel yang digunakan (Sugiyono, 2018). Pengambilan data menggunakan metode survei, dipilih karena menggunakan data primer, dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuesioner atau angket berdasarkan tingkat eksplanasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi Toko Kue Alessia CAKE. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau total sampel, dimana dapat diartikan bahwa sampel yang digunakan merupakan seluruh karyawan bagian produksi toko kue alessia cake. Data dianalisis menggunakan beberapa pengujian statistika antara lain: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, dan Uji F. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mendapatkan hasil dan ditarik kesimpulan.

HASIL

Peneliti melanjutkan proses penelitian dengan menyebarkan kuesioner guna mendapatkan jawaban dari responden, dimana nantinya jawaban tersebut akan diolah menggunakan alat bantu *SPSS 25 for Windows* untuk mendapatkan hasil sehingga dapat intepretasikan dan dapat membuktikan hipotesis pada penelitian ini. Berikut penjabaran hasil olah data yang peneliti lakukan :

Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Item	Nilai Corrected Item/ r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.853	0,05	0.5140	Valid
X1.2	0.922	0,05	0.5140	Valid
X1.3	0.881	0,05	0.5140	Valid
X1.4	0.776	0,05	0.5140	Valid
X1.5	0.644	0,05	0.5140	Valid
X1.6	0.881	0,05	0.5140	Valid
X2.1	0.759	0,05	0.5140	Valid
X2.2	0.905	0,05	0.5140	Valid
X2.3	0.936	0,05	0.5140	Valid

X2.4	0.782	0,05	0.5140	Valid
X2.5	0.862	0,05	0.5140	Valid
X2.6	0.899	0,05	0.5140	Valid
Y.1	0.984	0,05	0.5140	Valid
Y.2	0.772	0,05	0.5140	Valid
Y.3	0.915	0,05	0.5140	Valid
Y.4	0.908	0,05	0.5140	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji validitas dihasilkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mulai dari variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > daripada (r_{Tabel}) sebesar 0.514 sehingga dapat diputuskan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana pernyataan dalam kuesioner yang digunakan tetap konsisten memberikan hasil yang sama. Hasil uji reliabilitas kuesioner dari variabel yang digunakan, sebagai berikut:

Item	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,60	0,904	6	Reliabel
Disiplin (X2)		0,910	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,894	4	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji validitas dihasilkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mulai dari variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam semua penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

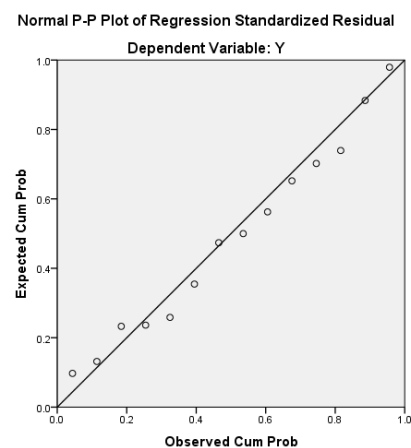
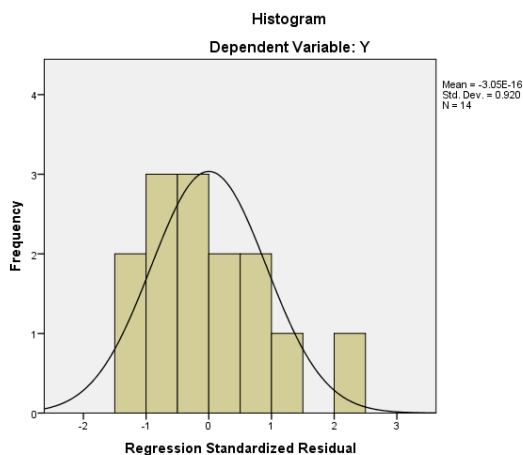
Uji Normalitas

Uji normalitas ini menentukan apakah data berdistribusi normal. Jika nilai hasil Asymp dianggap sebagai hasil normal, maka diperlukan nilai Sig Asymp sebesar 0,05 atau lebih besar ($> 0,05$). Model regresi yang baik mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode grafis. Metode grafis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengamati kurva probabilitas normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.98344550
Most Extreme Differences	Absolute		.116
	Positive		.116
	Negative		-.079
Test Statistic			.116
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.980 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.977
		Upper Bound	.984

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.



Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui bahwa nilai signifikan yaitu $0,200 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kuisioner variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi dengan norma, serta dilihat dari hasil pengujian histogram dan p-plot.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Adanya korelasi antar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen yang digunakan. Model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Coefficients^a

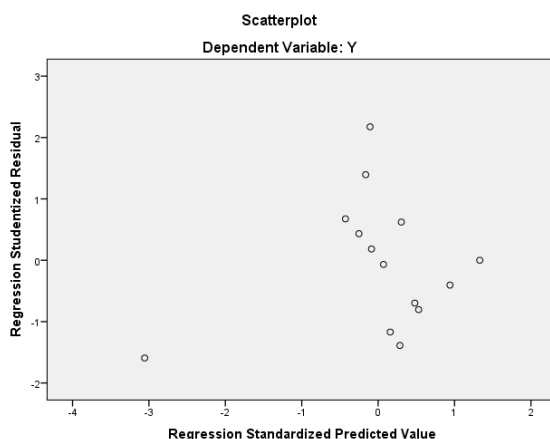
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.810	.316	.181	.214	4.672
	X2	.819	.372	.218	.214	4.672

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya suatu multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dimana nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *Variance inflating Factor (VIF)* ≤ 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tidak ada masalah multikonlinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot untuk menguji apakah terdapat ketidakseimbangan model regresi antara residu suatu observasi dengan observasi lainnya. Scatterplot menunjukkan cara memeriksa apakah ada gejala heteroskedastisitas atau tidak.



Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil titik-titik pada pengujian heteroskedastisitas membentuk pola yang teratur maka dapat dinyatakan suatu penelitian telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika hasil titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah tidak terjadi heteroskedastisitas serta dalam gambar dihasilkan bahwa hasil pola yang ada tidak berada dalam satu garis pada angka 0. Maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data variabel yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu variabel Pelatihan (X1)

dan Disiplin (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang menghasilkan hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.059	2.781		4.740	.000
X1	.270	.244	.392	4.106	.000
X2	.328	.247	.472	6.331	.000

a. Dependent Variable: Y

Melalui persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 2.059 + 0,270 X_1 + 0,328 X_2$$

- Nilai konstanta yang diperoleh pada Kinerja karyawan, apabila pelatihan dan disiplin tidak digunakan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan , namun sebaliknya apabila variabel pelatihan dan disiplin digunakan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan terjadi atau mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *Pelatihan* bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh *Pelatihan* terhadap kinerja karyawan searah. Semakin tinggi atau besar nilai *Pelatihan* maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Artinya jika kondisi *Pelatihan* yang dipengaruhi oleh laba bersih serta penjualan yang semakin tinggi, maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya jika *Pelatihan* semakin rendah, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *disiplin* bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh *disiplin* terhadap kinerja karyawan searah. Semakin tinggi atau besar nilai *Disiplin* maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Artinya jika kondisi *Disiplin* yang dipengaruhi oleh harga dan total aset yang semakin tinggi, maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya jika *Disiplin* semakin rendah, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka diperlukan uji parsial atau uji t. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.059	2.781		4.740	.000
X1	.270	.244	.392	4.106	.000
X2	.328	.247	.472	6.331	.000

a. Dependent Variable: Y

- a. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menghasilkan $4,106 > 2,179$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menghasilkan $6,331 > 2,179$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima yaitu disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi kue, sebab melalui pelatihan karyawan yang dilakukan akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didorong adanya kualitas serta kuantitas dalam bekerja, karyawan dapat memenuhi target produksi kue setiap harinya atau bahkan dalam setiap bulan.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa on-the-job training berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Toko Kue Alessia Cake. Artinya jika pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan jawaban yang diberikan responden terhadap pelatihan tersebut, yang meliputi 1) Materi yang diperlukan, materi yang disiapkan dari kebutuhan pelatihan yang dinilai, kebutuhan. pengajaran keterampilan khusus, 2) metode pelatihan yang digunakan dengan metode pelatihan yang sistematis, 3) prinsip pembelajaran, materi yang digunakan dalam bentuk pelatihan, 4) ketepatan dan kesesuaian tempat, lapangan yang benar-benar mendukung pelaksanaan program pelatihan, 5) pelaksanaan kurikulum mendukung pelaksanaan kurikulum. kapasitas pelatihan peserta. Pendidikan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kecerdasan yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Sutiyanti, 2021; Pangestika et al., 2019; Sarmigi et al., 2022) didapatkan bahwa pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sebab sedengan adanya pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang berujung akan memberikan manfaat terhadap pertumbuhan perusahaan. maka dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi kue, sebab melalui disiplin kerja yang diterapkan oleh pemimpin maka karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan, baik dalam pemenuhan target ataupun peningkatan kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi adalah disiplin kerja. Tujuan dari disiplin kerja organisasi adalah untuk menjamin seluruh pegawai perusahaan bersedia dengan sukarela mengikuti dan

menaati seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin kerja yang baik terlihat dari tingginya kesadaran karyawan dalam menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku. Permasalahan disiplin kerja pada perusahaan ini adalah masih banyak karyawan yang tidak datang ke perusahaan pada hari kerja, hal ini terlihat dari tingginya angka ketidakhadiran. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai rendah sehingga sebagian besar pekerjaan tidak selesai tepat waktu. peningkatan ketidakhadiran pegawai baik karena libur, sakit, libur atau ketidakhadiran (tidak ditentukan).

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Almakhi, 2023; Aprillia & Laili, 2023; Maulana et al., 2024; Prastyo & Sudiro, 2019), didapatkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sebab dengan diterapkan disiplin kerja, memberikan tanggung jawab penuh terhadap tugas yang dijalannya, sehingga dengan adanya penguatan disiplin kerja maka akan memberikan pengaruhnya terhadap perkembangan perusahaan baik dalam layanan ataupun penjualan. maka dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini adalah bahwa baik pelatihan maupun disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di Toko Kue Alessia Cake. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan serta tingkat disiplin yang dipatuhi oleh karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan, sebab pada dasarnya adanya peningkatan yang optimal dari perusahaan yaitu adanya kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan juga akan memengaruhi produktifitas karyawan yang didasari dengan kemampuan karyawan yang semakin maksimal. Maka dari hal ini peneliti dapat memberikan rekomendasi terhadap perusahaan bahwa adanya pelatihan terhadap pegawai atau karyawan dapat mendorong atau meningkatkan kemampuan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal, sedangkan pada disiplin kerja yang diterapkan dengan ketat maka karyawan akan semakin tinggi tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan disiplin kerja. Serta peneliti ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi perusahaan atau penelitian yang akan datang mengenai penelitian sumber daya manusia khususnya dengan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan, dan penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel penelitian agar mendapatkan hasil yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Almakhi, U. A. M. (2023). Analisis pengaruh disiplin dan pemimpin terhadap kinerja karyawan. *Journal Akuntansi Bisnis Manajemen (ABIMANYU)*, 1(1), 33–41. <https://journal.atwin.id/index.php/Abimanyu/article/view/11>
- Aprillia, M. N., & Laili, L. A. C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3), 190–300. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6156>
- Edi, Y., Yandra, R., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 97–107.

- Hartomo, N. K., & Lutarlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Isvandiani Any, and Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11.2 (2017): 1-8.
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4471%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/download/4471/1188>
- Kustini, Endang, and Novita Sari. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3.3 (2020): 303.
- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76–86. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2122>
- Maulana, I., Septyarini, E., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). Pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Permana, Y., & Novadjaja, L. H. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Brantas. *respository FEB*, 011, 1–14.
- Prastyo, E. B., & Sudiro, A. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 1–17.
- Putra, A., Sihar Pardamean, J., Alqorrib, Y., Isma Ramadhani, Z., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 614–624. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.89>
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43. <https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36–46. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v2i2.29>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawami, S.H. ((ed.); 2nd). Alfabeta.
- Willson, C. (2020). THE INFLUENCE OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT KINCO PRIMA. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

- Wulandari, A., & Alamanda, D. T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas*, 1(1).
- Zuana, Citra Indah, Bambang Swasto, and Heru Susilo. "Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7.1 (2014).