

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah CV. Surya Kencana Food Jombang

UD. Surya kencana Food didirikan pada tahun 2003 oleh Bapak Echwanto dan Ibu Felina Prayogo. Lokasi pertama adalah Jln.Brigjen kretarto 189 Jombang. Dengan SIUP Terbaru No.503.2.2/1947/1947/415.31/2006 UD.Surya kencana Food merupakan usaha perorangan dibidang jasa pengecer skala kecil makanan dan minuman ringan. Dengan bekal tersebut UD. Surya kencana Food mencoba memproduksi makanan sesuai dengan pesanan dari PT. Garuda Food Putra putri Jaya devisi Biskuit, yang merupakan Trial (Uji Coba) sampai dengan Tahun 2005 Antara lain :

- Mayo
- Gerry astor toples

Dan Mulai Tahun 2006 UD. Surya Kencana Food Ini mendapat Order dari PT. Garudafood Putra Putri Jaya menurut pesanan dan planning memproduksi yang sudah ditentukan oleh PT. garuda Food Putra Putri Jaya tersebut, dan diikuti UD. Surya Kencana yang dipimpin bapak Echwanto dengan pembukuan sesuai dengan penyusunan Akuntansi, yang selanjutnya disebut Accountable mulai tahun 2006 sehingga laporan keuangannya mulai tahun 2006.

Pesanan tersebut berupa makanan kemas yang siap untuk dikonsumsi. Proses produksinya menggunakan kapasitas penuh dengan long shift, dimana semua bahan produksi dan pembantunya didatangkan langsung dari GPPJ dan setelah jadi dan di Quality control layak untuk dikirim ke PT Garuda Food Putra Putri Jaya .

Dengan terus berkembangnya Industri makanan, maka pimpinan dari tim kerja UD. Surya Kencana Food yang bekerja sama dengan manajer Original Equipment Manufacture Garuda Putra Putri Jaya (OEM GPPJ) berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas hasil produksinya dengan mengadakan inovasi - inovasi baru salah satunya adalah pemberian insentif kerja pada karyawan, dengan cara penilaian peningkatan kerja karyawan. Adapun wafer cream yang dihasilkan yang lagi booming adalah “ Gerry Salut”.

Dan dalam rangka memajukan dan mengembangkan perusahaan secara keseluruhan, maka manajer Original Equipment Manufacture Garuda Putra Putri Jaya (OEM GPPJ) yang memimpin tim kerja beserta Pimpinan UD.Surya Kencana Food Bapak Echwanto bersama-sama memperbaiki sistem administrasi yaitu meliputi administrasi gudang bahan baku, administrasi produksi, Gudang Finish Good, Pembelian umum dan spare part mesin, Pendataan sampai dengan sistem akuntansinya dengan penempatan komputer di setiap departemen serta memasang internet Spedy paket 50 Jam dan berubah menjadi *spedy Office Unlimitid* Telkom .

Pembenahan dibidang manajemen informasi internal, maka pada awal tahun 2006 Surya kencana Food meluncurkan program 5 R dan Good

Manufacturing Practise (GMP) dasar. Dan Surya Kencana Food mendapatkan penghargaan “ *Antusiasisme dan Implementasi* Proyek 5R & GMP periode 2005/2006” .

Pada tahun 2012 UD. Surya Kencana Food berubah menjadi CV. Surya Kencana Food dengan No. Notaris No. 190/RT/YYS/CV/LL/2012 tanggal 22 November 2012 Advokad Sufie Ethika, S.H. Dan di Syahkan oleh Panitera Pengadilan Negeri Jombang oleh Bapak Bambang Budi Setiawan.

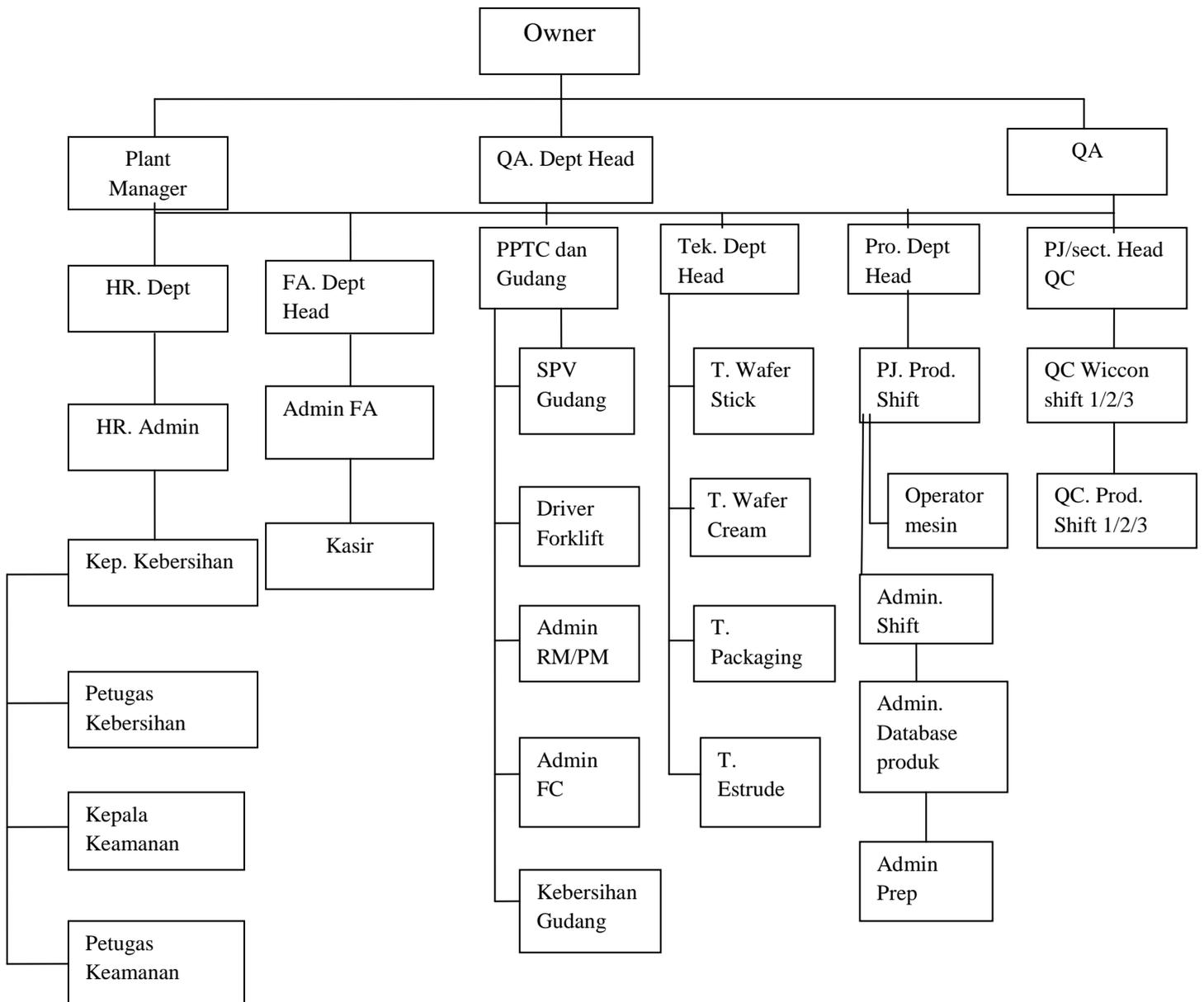
Dari Akta Notaris tersebut berlanjut Legalisasi Perusahaan yaitu :

1. SIUP/ TDP No.517/744/415.21/2012,
2. HO No.517/5599/415.21/2012
3. IUI No.535/5598/415.21/2012

Lokasi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi serta sistim kinerja perusahaan. Pemilihan lokasi juga mempengaruhi biaya –biaya perusahaan seperti biaya transportasi. UD. Surya Kencana Food OEM GPPJ mempunyai tempat yang cukup strategis yang memadai dari gudang bahan sampai dengan gudang finishgood, lokasi tersebut yang dipilih adalah di Jl. Brigjen kretarto 189 Jombang. Yang mana pertimbangannya adalah :

1. Kemudahan mendapat sarana listrik dan air
2. Dekat jalan raya memudahkan transportasi
3. Struktur Organisasi CV. Surya Kencana Food Jombang

2. Struktur Organisasi CV. Surya Kencana Food Jombang



Gambar 4.1

Sumber : CV. Surya Kencana Food Jombang, 2015

3. Kebijakan Perusahaan

UD. Surya Kencana Food sebagai perusahaan manufacture yang bergerak dalam pembuatan makanan (Biscuit) berkomitmen untuk,

1. Menjamin semua bahan, proses dan prosuk yang dihasilkan memenuhi standart sertifikasi halal oleh LPPOM MUI dan melaksanakan sistem jaminan halal perusahaan secara konsisten.
2. Melaksanakan program kerja 5R sebagai bentuk tranformasi budaya ke arah yang lebih baik sebagai landasan budaya dasar perusahaan.
3. Menghasilkan produk berkualitas sebagai suatu kewajiban dan rasa tanggung jawab SKF terhadap konsumen dan selalu melaksanakan GMP (Good Manufacturing Practices) secara konsisten.
4. Menerapkan SNI (Standart Nasional Indonesia) Biscuit sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi yang diterapkan baik oleh pemerintah maupun partner untuk meningkatkan daya saing SKF.
5. Menimplementasikan peneran ISO 9001 di SKF.

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini di lakukan pada karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food Jombang dengan sampel 74 karyawan. Berikut ini peneliti sajikan karakteristik responden sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	11	15
2	Perempuan	63	85
Jumlah		74	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 11 orang (15%) jumlah responden perempuan sebanyak 63 orang (85%). Hal ini menunjukkan karyawan CV. Surya Kencana Food di bagian produksi di dominasi oleh kaum perempuan lebih mampu ketelitiannya.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden menurut umur sebagai berikut :

Tabel 4.2

Distribusi Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	15 – 25 Tahun	41	55
2	25 – 35 Tahun	27	37
3	35 – 45 Tahun	6	8
Jumlah		74	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 15 – 25 tahun sebanyak 41 orang (55%) jumlah responden yang berumur 25 – 35 tahun sebanyak 27 orang (37%) dan jumlah responden yang berumur 35 – 45 tahun sebanyak 6 orang (8%). Hal ini menunjukkan karyawan CV. Surya Kencana Food

di bagian produksi di dominasi oleh karyawan yang berumur 15 – 25 tahun mampu bekerja dengan keras.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden menurut pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	3	4
2	SMP	51	69
3	SMA	20	27
Jumlah		74	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 3 orang (4%) jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 51 orang (69%) jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan karyawan CV. Surya Kencana Food di bagian produksi di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMP.

4.1.3 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 74 orang, maka :

$$Range = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

Sehingga *range* untuk hasil *survey*, yaitu : $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Range skor :

1 – 1,8 = Sangat rendah

1,9 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,2 = Tinggi

4,3 – 5 = Sangat tinggi

(Soejana, 2005)

4.1.4 Analisis Deskripsi

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan, dengan skala pengukuran satu sampai lima dengan interpretasi skor sebagai berikut :

- 0% - 20% = Buruk sekali
- 21% - 40% = Buruk
- 41% - 60% = Cukup
- 61% - 80% = Baik
- 81% - 100% = Sangat Baik

1. Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Berikut ini rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap masing – masing pernyataan variabel pelatihan kerja

Tabel 4.4

Frekuensi jawaban responden variabel pelatihan kerja

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	0	0	0	0	0	0	38	51,4	36	48,6	74	100	4,5
X _{1.2}	0	0	0	0	0	0	41	55,4	33	44,6	74	100	4,4
X _{1.3}	0	0	0	0	7	9,5	32	43,2	35	47,3	74	100	4,4
X _{1.4}	0	0	4	5,3	16	21,6	28	37,8	26	35,3	74	100	4,0
X _{1.5}	0	0	0	0	2	2,7	35	47,3	37	50	74	100	4,5
X _{1.6}	0	0	0	0	6	8,2	34	45,9	34	45,9	74	100	4,4
X _{1.7}	0	0	0	0	16	21,6	34	45,9	24	32,5	74	100	4,1
X _{1.8}	0	0	1	1,4	10	13,5	32	43,2	31	41,9	74	100	4,2
X _{1.9}	0	0	0	0	15	20,3	29	39,2	30	40,5	74	100	4,2
X _{1.10}	0	0	0	0	0	0	34	45,9	40	54,1	74	100	4,5
Jumlah													43,2
Rata-rata													4,32

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan variabel pelatihan kerja (X_1) sebagai berikut :

Item pernyataan pertama tentang materi pelatihan dapat menunjang kinerja karyawan X_{1.1} memiliki rata – rata jawaban 4,5, item pernyataan kedua tentang materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kinerja X_{1.2} memiliki rata – rata jawaban 4,4, item pernyataan ketiga tentang metode pelatihan yang diselenggarakan di dalam (on the job) menunjang pemecahan masalah pekerjaan karyawan X_{1.3} memiliki rata – rata jawaban 4,4, item pernyataan keempat tentang metode pelatihan yang diselenggarakan di luar (in class) sangat menyenangkan

dan mudah difahami $X_{1,4}$ memiliki rata – rata jawaban 4,0, item pernyataan kelima tentang Pelatihan yang diadakan perusahaan berhubungan dengan pekerjaan karyawan $X_{1,5}$ memiliki rata – rata jawaban 4,5, item pernyataan keenam tentang pelatihan membantu karyawan untuk mudah melakukan pekerjaannya $X_{1,6}$ memiliki rata – rata jawaban 4,4, item pernyataan ketujuh tentang fasilitas yang digunakan saat pelatihan berlangsung cukup memadai $X_{1,7}$ memiliki rata – rata jawaban 4,1, item pernyataan kedelapan tentang kegiatan pelatihan tepat, baik materi, waktu dan pelatihnya memiliki rata – rata jawaban 4,2, item pernyataan kesembilan tentang karyawan mampu memahami materi yang diberikan oleh para pelatih memiliki rata – rata jawaban 4,2, item kesepuluh tentang karyawan bersemangat untuk memahami materi yang diberikan oleh pelatih memiliki rata – rata jawaban 4,5.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini rata – rata yang paling rendah terdapat pada indikator metode pelatihan adalah 4,0 sedangkan rata – rata yang paling tinggi terdapat pada indikator materi yang dibutuhkan adalah 4,5. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden adalah 43,2 dan rata – rata jawaban dari responden pada variabel pelatihan yaitu 4,32. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai jumlah indikator yang diperoleh paling tinggi pada variabel pelatihan kerja berada pada *range* ke lima adalah Sangat Tinggi.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja.

Tabel 4.5

Frekuensi jawaban responden variabel disiplin kerja

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	0	0	23	31,1	51	68,9	74	100	4,7
X2.2	0	0	0	0	0	0	31	41,9	43	58,1	74	100	4,6
X2.3	0	0	0	0	2	2,7	26	35,2	46	62,1	74	100	4,6
X2.4	0	0	0	0	0	0	32	43,2	42	56,8	74	100	4,6
X2.5	0	0	0	0	1	1,3	31	41,9	42	56,8	74	100	4,5
X2.6	0	0	0	0	2	2,7	39	52,7	33	44,6	74	100	4,4
X2.7	0	0	0	0	4	5,4	30	40,5	40	54,1	74	100	4,5
X2.8	0	0	0	0	4	5,4	34	45,9	36	48,7	74	100	4,4
Jumlah												36,3	
Rata-rata												4,5	

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan variabel disiplin kerja (X_2) sebagai berikut :

Item pernyataan pertama tentang karyawan selalu hadir tepat waktu di perusahaan setiap hari jam kerja $X_{2.1}$ memiliki rata – rata jawaban 4,7, item pernyataan kedua tentang absensi/Fingerprint kehadiran sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja $X_{2.2}$ memiliki rata – rata jawaban 4,6, item pernyataan ketiga tentang karyawan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan standart operasional perusahaan $X_{2.3}$ memiliki rata – rata jawaban 4,6, item pernyataan keempat tentang karyawan memberikan yang terbaik bagi perusahaan terutama pada saat

menggunakan peralatan kantor $X_{2.4}$ memiliki rata – rata jawaban 4,6, item pernyataan kelima tentang karyawan yang mengalami kesalahan akan pekerjaannya harus bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan $X_{2.5}$ memiliki rata – rata jawaban 4,5, item pernyataan keenam tentang karyawan bersedia terkena sanksi dari perusahaan jika ada kesalahan yang diperbuat $X_{2.6}$ memiliki rata – rata jawaban 4,4, item pernyataan ketujuh tentang karyawan selalu mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan $X_{2.7}$ memiliki rata – rata jawaban 4,5, item pernyataan kedelapan tentang Peraturan yang telah ditetapkan menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan $X_{2.8}$ memiliki rata – rata jawaban 4,4.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini rata – rata yang paling rendah terdapat pada indikator tanggungjawab yang tinggi adalah 4,4 sedangkan rata – rata yang paling tinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu adalah 4,6. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden adalah 36,3 dan rata – rata jawaban dari responden pada variabel pelatihan yaitu 4,5. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai jumlah indikator yang diperoleh paling tinggi pada variabel pelatihan kerja berada pada *range* ke lima adalah Sangat Tinggi.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini rekapitulasi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.6

Frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	0	0	0	0	4	5,4	38	51,4	32	43,3	74	100	4,4
Y _{1.2}	0	0	1	1,3	11	14,8	32	43,3	30	40,5	74	100	4,2
Y _{1.3}	0	0	0	0	8	10,8	34	45,9	32	43,3	74	100	4,3
Y _{1.4}	0	0	0	0	8	10,8	34	45,9	32	43,3	74	100	4,3
Y _{1.5}	0	0	1	1,3	14	18,9	29	39,3	30	40,5	74	100	4,2
Y _{1.6}	0	0	0	0	10	13,4	32	43,3	32	43,3	74	100	4,2
Jumlah												25,7	
Rata-rata												4,3	

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Item pernyataan pertama tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart yang sudah ditentukan perusahaan Y_{1.1} memiliki rata – rata jawaban 4,4, item pernyataan kedua tentang karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan Y_{1.2} memiliki rata – rata jawaban 4,2, item pernyataan ketiga tentang karyawan memberikan hasil sesuai jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan Y_{1.3} memiliki rata – rata jawaban 4,3, item pernyataan keempat tentang karyawan memaksimalkan pencapaian target sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan Y_{1.4} memiliki rata – rata jawaban 4,3, item pernyataan kelima tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu Y_{1.5} memiliki rata – rata jawaban 4,2, item pernyataan keenam tentang karyawan memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian pekerjaan Y_{1.6} memiliki rata – rata jawaban 4,2.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini rata – rata yang paling rendah terdapat pada indikator kualitas adalah 4,2 sedangkan rata – rata yang paling tinggi

terdapat pada indikator kuantitas adalah 4,3. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden adalah 25,7 dan rata – rata jawaban dari responden pada variabel pelatihan yaitu 4,3. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai jumlah indikator yang diperoleh paling tinggi pada variabel pelatihan kerja berada pada *range* ke lima adalah Sangat Tinggi.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

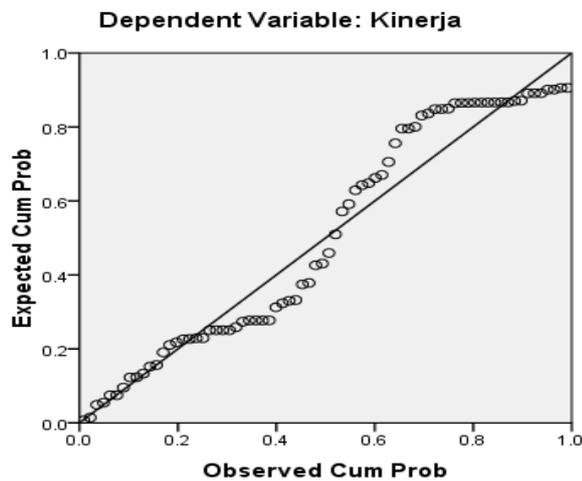
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variable terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik – titik pada *Normal P –Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini gambar *Normal P –Plot of Regression Standardized Residual* :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Lampiran SPSS, 2015

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Simamora, 2005:55). Dalam penelitian ini diperoleh nilai *tolerance* dan VIF seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
1.	Pelatihan Kerja	0,673	1,460
2.	Disiplin Kerja	0,673	1,460

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% sehingga disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variable bebas dalam model regresi.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi:

Tabel 4.8
Pengujian Asumsi Autokorelasi

No	Nilai	Dl	Du	4-du	Dw	Interpretasi
1		1,5677	1,6785	2,3215	0,605	Tidak terjadi autokorelasi

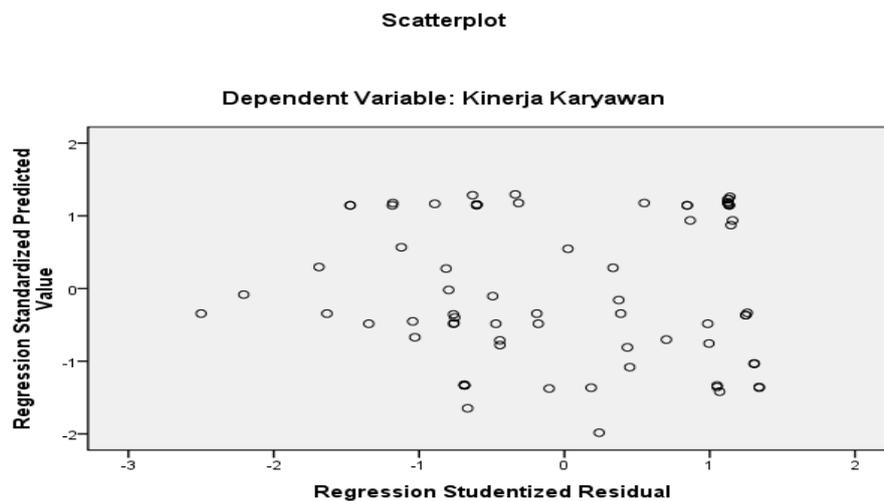
Sumber : Data primer diolah, 2015

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n=74$, k (jumlah variabel independen) = 2, sehingga diperoleh nilai $dL= 1,5677$ dan nilai $du= 1,6785$. (lampiran tabel Durbin – Watson). Tabel 4.6 menunjukkan nilai durbin watson

diatas nilai dU kurang dari nilai $4 - dU$, $du < dw < 4 - du$ ($1,6785 < 0,605 < 2,3215$) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini di timbulkan dari perubahan – perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik *scatterplot* :



Gambar 4.3

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran output SPSS, 2015

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

4.1.6 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan membuat persamaan regresinya. Hasil perhitungan analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16,0 *for windows*. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.103	1.038		3.465	.000		
	pelatihan kerja	.212	.082	.217	2.148	.026	.673	1.460
	disiplin kerja	.194	.048	.382	2.243	.040	.673	1.460

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari tabel 4.7, maka dapat dituliskan bahwa persamaan regresi berganda untuk model yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 5.103 + 0,212 (X_1) + 0,194 (X_2) + e$$

Persamaan regresi di atas mengandung arti sebagai berikut :

Koefisien regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti semakin tinggi tingkat pelatihan kerja dan disiplin kerja, maka berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan.

4.1.7 Pengujian Hipotesis dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0.05. jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasil nilai signifikan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji T

No	Variabel	T hitung	Signifikan
1	Pelatihan Kerja (X ₁)	2,148	0,026
2	Disiplin Kerja (X ₂)	2,243	0,040

Sumber : Lampiran SPSS, 2015

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel X1 (Pelatihan Kerja) memiliki statistik uji t hitung sebesar 2,148 dan signifikansi sebesar 0,026, karena nilai $t_{sig} = 0,026 < \alpha = 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel X2 (Disiplin Kerja) memiliki statistik uji t hitung sebesar 2,243 dan signifikansi sebesar 0,040, karena nilai $t_{sig} = 0,040 < \alpha = 0,05$,

dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang. Hal ini berarti bahwa apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat, sesuai dengan tanggapan responden mengenai pelatihan yang mencakup 1) Materi yang dibutuhkan, Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus, 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis, 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan, 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan, 5) Kemampuan peserta pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan di emban oleh seorang karyawan. Dampak dari

peningkatan kualitas manusia adalah manusia menjadi lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian tersebut mendukung teori Simamora (2001) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah memberikan keuntungan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan karyawan sendiri. Bagi karyawan, dengan mengikuti latihan akan lebih matang dalam kepribadian intelektual dan keterampilan, memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang. Karena tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang akan dilakukan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang di buat. (Maslan Banni, Nilam Korompot, Robiansyah, 2008) tujuan dari disiplin kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta maupun memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.

Dengan demikian hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.