

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil Uji t variabel Pelatihan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Outlet Kampoeng Steak Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan spss 2.0 dengan hasil $t_{hitung} = 0,089 < t_{tabel} = 2,02809$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,930 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dikarenakan konsistensi Pelatihan yang diberikan pada awal masuk kerja dan pelatihan lanjutan setiap 1 tahun sekali tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Outlet Kampoeng Steak Surabaya. Pelatihan yang terlalu monoton dan tidak ada perubahan strategi pelatihan yang dibutuhkan karyawan Outlet Kampoeng Steak Surabaya.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) melalui uji t berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Outlet Kampoeng Steak Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai kehandalan (*Reliability*) dan dibuktikan melalui perhitungan spss 2.0 dengan hasil $t_{hitung} = 4,837 > t_{tabel} = 2,02809$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan Perusahaan kuliner Kampoeng Steak sudah mempunyai 2 SOP diantaranya SOP *Job desk* dan SOP

Peraturan. Dimana diwajibkan seluruh karyawan Outlet Kampoeng Steak Surabaya harus mematuhi dan menjalankan seluruh tata tertib perusahaan yang sudah ditetapkan, jika karyawan melanggar akan dikenakan sanksi sesuai pelanggaran yang dibuat.

3. Variabel Motivasi (X_3) melalui uji t tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Outlet Kampoeng Steak Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan spss 2.0 dengan hasil $t_{hitung} = 0,981 < t_{tabel} = 2,02809$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,333 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dikarenakan kurangnya dukungan motivasi dari atasan secara langsung terhadap karyawan, sehingga karyawan hanya memotivasi dirinya sendiri agar bersemangat dalam bekerja. Selama ini Motivasi hanya diberikan Supervisor masing-masing Outlet pada saat *breefing* sebelum dan sesudah bekerja, selain itu kurangnya insentif yang diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut mampu memberikan pelayanan terbaik pada penilaian kinerja setiap bulannya.
4. Berdasarkan hasil Uji koefisien determinasi antara pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui Adjusted R Square yaitu sebesar 0,571 (57,1 %). Hal tersebut mempunyai arti bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan, disiplin kerja dan motivasi dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 57,1% dan kemampuan variabel-variabel independen (pelatihan, disiplin kerja dan motivasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) tergolong sedang, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini sebesar 42,9%.

5.2 Saran

Ada pun saran–saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis menyarankan untuk tetap mempertahankan Disiplin Kerja dengan SOP yang akan diberlakukan dan diterapkan kepada karyawan Outlet Kampong Steak dan juga pemberian insentif setiap bulan pada karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Dengan demikian karyawan selalu memberikan kinerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Sutanto 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*. Universitas Kristen Petra Surabaya Vol.1 No.3.
- Akbar, Alfian Amidhan 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. STIESIA Surabaya Vol.1 No.10 Oktober.
- Antoro, Budi. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BP-PAUDNI Regional II Surabaya.*Skripsi*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.
- Bactiar, Doni. 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.*Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2016. *Kelompok Usia Produktif*. <http://weareindostudents.blogspot.com/2016/04/kelompok-usia-produktif-kunci-majunya.html>. (Diakses Tgl. 14 Juli 2018 : Pk. 12.00).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Hartatik, Indah P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. LAKSANA. Yogyakarta
- Hidayat, Taufiq 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. STIE Widya Gama Luamajang Vol. 2 No. 1 Maret.
- Intani, Merlian Ela. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Rumah Makan Ayam Geprek di Sragen.*Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Kurniadi 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah.*Skripsi*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama. Bandung.
- .2010.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama. Bandung.

- Mariani, Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud ISSN*. Universitas Udayana Bali Vol.6 No.7
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA. Bogor.
- Nimpuno 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri.
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Universitas Telkom Jawa Barat Vol.9 No.02 Agustus.
- Rachmawati, Rr.Watie. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. STIE Bandung Vol.9 No.1
- Rachmawati, Fransisca. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa Krian Sidoarjo. *Jurnal Agora*. Universitas Kristen Petra Vol.4 No.2
- Rivai, Veitzhal dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Safitri, Erma 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Negeri Surabaya. Vol.1 No.4 Juli.
- Sahanggamu, Patricia dan Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.2 No.4 Desember.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Subakti. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Jurnal Binus Business Review*. Universitas Binus Jakarta Barat. Vol.4 No.2 November.
- Sugioyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugriningsih, Iskandar. 2015. Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank XYZ. *E-Proceeding of Management ISSN*. Universitas Telkom Bandung. Vol.2 No.3 Desember.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI.
Yogyakarta.

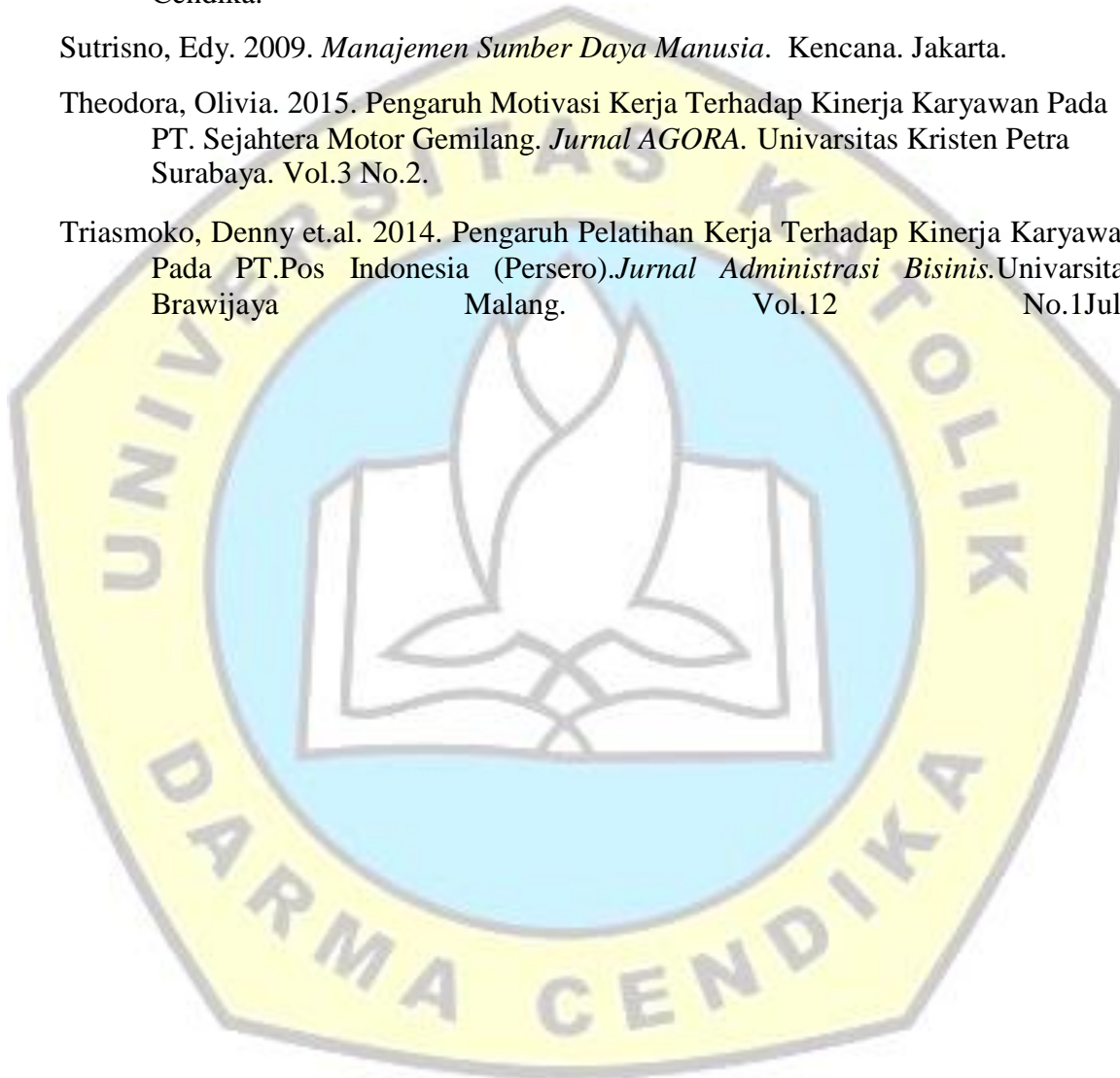
Sunyoto. 2015. *Menejemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
Yogyakarta.

Sutisna, D.N.D. 2013. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Penerbangan Air Asia Airlines di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal AGORA*. Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol.3 No.2.

Triasmoko, Denny et.al. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero).*Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol.12 No.1Juli.



Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

