

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI BUMI KUSUMA

Angelina Neli

Email:angelinaneli6@gmail.com

Program studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan spss (*Statistical Program For Social Science*) versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi, linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,123 yang dilihat pada R square yang berarti terdapat hubungan yang moderat antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar untuk itu apa tujuan dari pelatihan kerja dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis menurut Nuraini (2013: 106) serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Wibowo (2014: 3) menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Dari kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt Sari Bumi Kusuma.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Untuk itu apa tujuan dari pelatihan kerja dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Alhempy, Raden (2013) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dari keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau bekerja dengan baik disiplin kerja juga yaitu kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

Hamali (2017: 214) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seorang pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut mampu untuk menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari perilaku dan pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Tannady (2017: 153) menyatakan, juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat apabila seseorang telah memiliki prestasi yang dihasilkan sesuai dengan bagiannya dalam bekerja. Jadi, dengan kinerja yang baik perusahaan sudah termasuk berhasil dalam mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Asosiatif yang bertujuan membuktikan atau menjelaskan hubungan antardua variabel atau lebih, dari pendekatan penelitian tersebut dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (Pelatihan kerja dan Disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). pengumpulan data ditetapkan berupa pembagian kuesioner kepada karyawan di PT Sari Bumi Kusuma, Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma berjumlah 190 orang karyawan Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik “Random Sampling”. Sugiyono (2018: 120) menyatakan “random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Bila jumlah populasi diketahui, berdasarkan rumus perhitungan sampel..

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan menggunakan rumus sugiyono (2018: 120) didapatkan jumlah sampel sebanyak 65,51 dan dibulatkan menjadi 66 orang. Maka peneliti ini mengambil sampel 66 orang pada PT Sari Bumi Kusuma Pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi, Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi Serta Uji Hipotesis yaitu Uji F Dan Uji T.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pada penelitian ini data dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

TABEL 1
PT Sari Bumi Kusuma
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	RPX 1.1	0,658	0,254	VALID
	RPX 1.2	0,780	0,254	VALID

Pelatihan Kerja (X ₁)	RPX 1.3	0,805	0,254	VALID
	RPX 1.4	0,778	0,254	VALID
	RPX 1.5	0,857	0,254	VALID
	RPX 1.6	0,769	0,254	VALID
	RPX 1.7	0,794	0,254	VALID
	RPX 1.8	0,861	0,254	VALID
Disiplin Kerja (X ₂)	KKX 2.1	0,730	0,254	VALID
	KKX 2.2	0,867	0,254	VALID
	KKX 2.3	0,831	0,254	VALID
	KKX 2.4	0,856	0,254	VALID
	KKX 2.5	0,767	0,254	VALID
	KKX 2.6	0,793	0,254	VALID
	KKX 2.7	0,771	0,254	VALID
	KKX 2.8	0,824	0,254	VALID
Kinerja Kerja (Y)	PKY 1	0,771	0,254	VALID
	PKY 2	0,679	0,254	VALID
	PKY 3	0,743	0,254	VALID
	PKY 4	0,560	0,254	VALID
	PKY 5	0,613	0,254	VALID
	PKY 6	0,638	0,254	VALID
	PKY 7	0,607	0,254	VALID
	PKY 8	0,690	0,254	VALID
	PKY 9	0,705	0,254	VALID
	PKY 10	0,865	0,254	VALID

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 3.3 di atas bahwa dapat diketahui bahwa R hitung setiap indikator lebih besar dari R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel pelatihan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui ketetapan nilai angket, yang mana instrumen penelitian reliabilitas ini bila diujikan dalam kelompok yang sama, walaupun waktu pengujiannya berbeda, namun akan tetap menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Reliabilitas adalah hasil penelitian di mana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016:168) kuesioner dapat dikatakan mencapai tiga aspek tersebut apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,6. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini dengan *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan karena instrumen yang digunakan yaitu dengan kuesioner yang skalanya memiliki rentang nilai dari 5 sampai 1. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel :

TABEL 2
PT Sari Bumi Kusuma
Uji Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach' S Alpha (A)	Koefisien Alpha (A)	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,926	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,874	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,951	0,6	Reliabel

Artinya semua jawaban yang diberikan oleh responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing masing variabel memiliki nilai $>0,60$.

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017: 239) Uji normalitas merupakan suatu uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. probability plot dan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan $>0,005$ yang berarti residual berdistribusi normal.

TABEL 3
PT Sari Bumi Kusuma
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,39648369
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,052
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		,741
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan uji kolmogorov smirnov pada tabel 3 diperoleh bahwa nilai nilai Asymp Sig. (0,741) lebih besar $> \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan antar variabel bersifat linear atau tidak. Sig. *linearity* menunjukkan sejauh mana variabel X berbanding tepat di garis lurus. Apabila nilai Sig. *linearity* lebih besar dari tingkat signifikansi (α) ($F > 0,05$) maka hubungan antara variabel X (Pelatihan kerja, dan Disiplin kerja) dan Y (Kinerja

karyawan) adalah hubungan linear, apabila nilai $F < 0,05$ maka hubungan variabel X (Pelatihan kerja, dan Disiplin kerja) dan Y (Kinerja karyawan) adalah bukan hubungan linear.

TABEL 4
PT Sari Bumi Kusuma
Uji Linearitas Pelatihan Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	1064,953	17	62,644	2,082	,024
		Linearity	252,549	1	252,549	8,392	,006
		Deviation from Linearity	812,404	16	50,775	1,687	,082
	Within Groups		1444,577	48	30,095		
	Total		2509,530	65			

Berdasarkan tabel 4 diatas bahwa nilai sig *deviation from linearity* sebesar 0,82 yang artinya bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 atau $0,82 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang linear antara variabel pelatihan kerja dengan terikat yaitu kinerja karyawan , otomatis hubungan variabel tersebut lolos uji linearitas.

TABEL 5
PT Sari Bumi Kusuma
Hasil Uji Linearitas Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	918,175	14	65,584	2,102	,027
		Linearity	396,837	1	396,837	12,718	,001
		Deviation from Linearity	521,338	13	40,103	1,285	,252
	Within Groups		1591,356	51	31,203		
	Total		2509,530	65			

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig *deviation from linearity* sebesar 0,252 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 atau $0,252 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Sari Bumi Kusuma.

5. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki korelasi antar variabel independen lain dalam satu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas diuji

dengan melihat nilai *Tolerance* yang tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

TABEL 6
PT Sari Bumi Kusuma
Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,853	5,368		3,512	,001		
	Pelatihan Kerja	,320	,118	,296	2,704	,009	,997	1,003
	Disiplin Kerja	,395	,113	,381	3,481	,001	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen bahwa Nilai Tolerance pada variabel pelatihan kerja (X1) yaitu ($0,997 > 0,1$) dan nilai VIF adalah senilai ($1,003 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas.

6. Uji Heterokedasitas

Menurut ghazali (2018:135) mengatakan bahwa uji heterokedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

TABEL 7
PT Sari Bumi Kusuma
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,517	3,880		1,164	,249
	Pelatihan Kerja	-,153	,085	-,219	-1,785	,079
	Disiplin Kerja	,058	,082	,087	,710	,481

a. Dependent Variable: Reabs

Berdasarkan pada tabel 7 diatas bahwa dapat disimpulkan nilai signifikan pada variabel pelatihan kerja 0.079 lebih besar dari 0,05 yang artinya data ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan nilai signifikan pada variabel

berikutnya adalah disiplin kerja yaitu 0,481 lebih besar dari 0,05 artinya data ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas..

Menurut ghozali (2016:19) regresi berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

TABEL 8
PT Sari Bumi Kusuma
Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,853	5,368		3,512	,001
	Pelatihan Kerja	,320	,118	,296	2,704	,009
	Disiplin Kerja	,395	,113	,381	3,481	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan pada tabel 8 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian regresi linear berganda adalah

1. variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, Variabel pelatihan kerja meningkat maka akan mempengaruhi naiknya tingkat kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma.
2. variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja meningkat maka akan mempengaruhi naiknya tingkat kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel independen akan diikuti oleh variabel dependen pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1.

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R Square karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,123 atau 12,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Pelatihan Kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,3%,

sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.4,5 hasil hipotesis dan penelitian Nilai R Square dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

TABEL 9
PT Sari Bumi Kusuma
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,350 ^a	,123	,095	3,35021

9. Uji F

Uji F pada penelitian ini merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

TABEL 10
PT Sari Bumi Kusuma
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616,598	2	308,299	10,261	,000 ^a
	Residual	1892,932	63	30,047		
	Total	2509,530	65			

Berdasarkan pada tabel 10 diatas dapat diketahui nilai Signifikansi adalah sebesar 0,000, maka nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sari Bumi Kusuma.

10. Uji Parsial (T)

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel independen Pelatihan Kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil uji t (Parsial) menunjukkan pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,704 > 1,699$ t tabel. Artinya H2 diterima dan disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar

3,481>1,699 t tabel artinya terdapat pengaruh positif dan memiliki nilai signifikan sebagai $0.001 < 0,05$ sehingga H3 diterima dan dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat di tabel 11 berikut ini:

TABEL 11
Pt Sari Bumi Kusuma
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,853	5,368		3,512	,001
	Pelatihan Kerja	,320	,118	,296	2,704	,009
	Disiplin Kerja	,395	,113	,381	3,481	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt Sari Bumi Kusuma, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

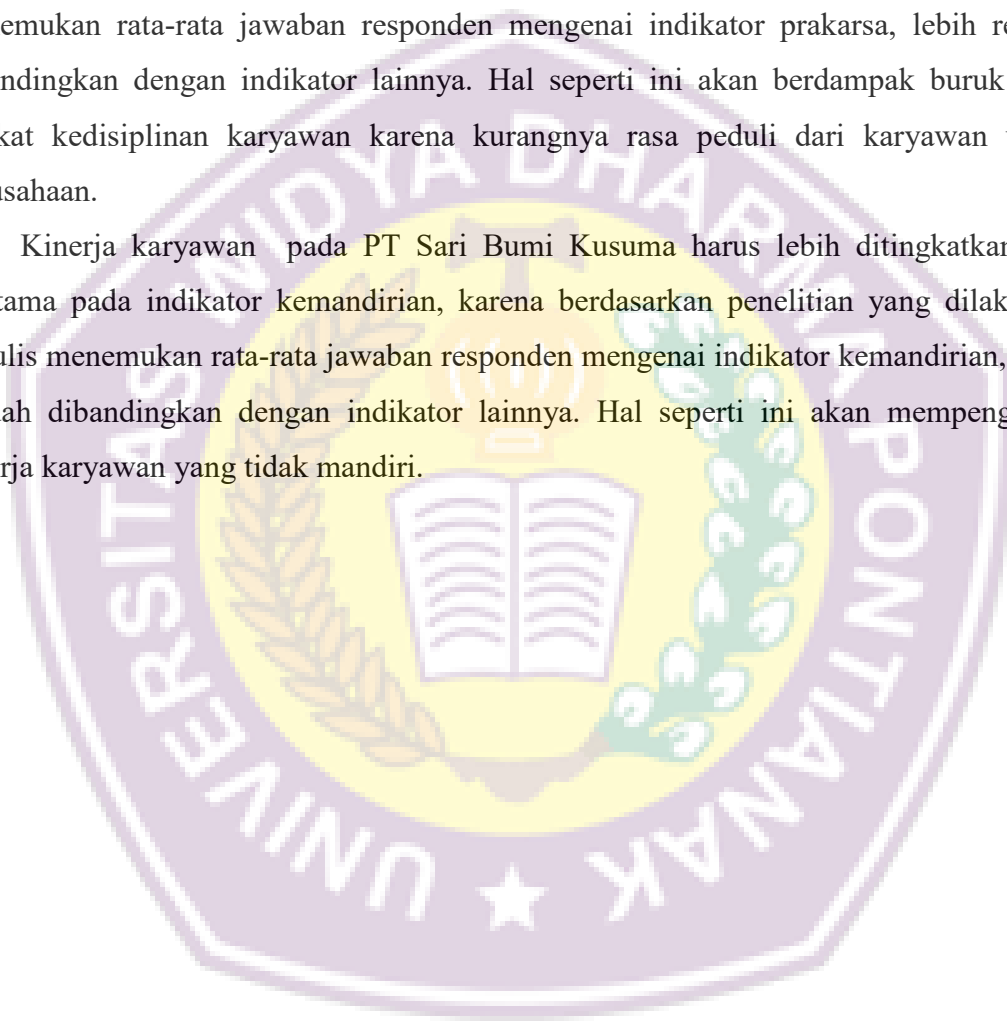
dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma.

1. Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Bumi Kusuma.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt Sari Bumi Kusuma. Peneliti memberikan saran yang dijadikan bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan, dan kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk kedepannya menjadi bahan pertimbangan dalam perusahaan, saran yang diberikan sebagai berikut:

1. pelatihan kerja pada PT Sari Bumi Kusuma harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator perilaku, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator perilaku, lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan karena perilaku yang rendah sehingga, perusahaan dapat dinilai tidak baik.
2. Disiplin kerja pada PT Sari Bumi Kusuma harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator prakarsa, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator prakarsa, lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal seperti ini akan berdampak buruk pada tingkat kedisiplinan karyawan karena kurangnya rasa peduli dari karyawan untuk Perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator kemandirian, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator kemandirian, lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal seperti ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak mandiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Alhempri, (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan. *Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, Volume 13, Nomor 1.
- Ghozali, Imam (2016) . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Nuraini,T. (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Pt. Alfabeta, Cv.
- Tannady .H . 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Expert.
- Wibowo, Adityo Ari. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 2020, 7.2: 105-112.