

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BEBEK GORENG JUMBO PAK ASMAN DI KOTA BALIKPAPAN DAN  
SAMARINDA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Andini Asmando  
1911102431057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

**Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bebek Goreng Jumbo  
Pak Asman di Kota Balikpapan dan Samarinda**

**Naskah Publikasi**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Andini Asmando  
1911102431057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BEBEK GORENG JUMBO PAK ASMAN DI KOTA  
BALIKPAPAN DAN SAMARINDA**

Oleh :

**ANDINI ASMANDO**

**19111024310157**

Samarinda, 27 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Rahman Anshari, S.E., M.A

NIDN. 1111089401

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. BEBEK GORENG JUMBO PAK ASMAN DI KOTA BALIKPAPAN DAN SAMARINDA**

Yang disiapkan disusun oleh:

Nama : Andini Asmando  
NIM : 1911102431057  
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan penguji :

Penguji I : Damingun, S.E., M.M  
NIDN. 1117087203

()

Penguji II : Rahman Anshari, S.E., M.A  
NIDN. 1111089401

()

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

  
Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen

  
Iwan Susila, S.E., M.Si., Ph. D  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Andini Asmando  
NIM : 1911102431057  
Program Studi : S1 Manajemen  
Email : [1911102431057@umkt.ac.id](mailto:1911102431057@umkt.ac.id)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 27 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan, ttd



**Andini Asmando**



## Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Andini Asmando<sup>1</sup>, Rahman Anshari<sup>2</sup>, Damingun<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

### Abstrak

**Tujuan**, - Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda.

**Desain/Methodologi/Pendekatan** - Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik sampling jenuh dengan jumlah 30 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan melalui SPSS Statistic 26 dengan tingkat signifikan 0,05.

**Temuan penelitian** - Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian menunjukk bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

**Orisinalitas/nilai** – Nilai tambah dari hasil penelitian ini berkontribusi untuk menjelaskan lebih dominan mana pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** pelatihan, penilaian prestasi kerja, kinerja karyawan.

**Jenis artikel:** Artikel penelitian

## The Influence of Training and Performance Appraisal on Employee Performance

### Abstract

**Objectives**, - This study aims to see the effect of training and job performance assessment on employee performance at Bebek Goreng Jumbo Pak Asman in Balikpapan and Samarinda cities.

**Design/Methodology/Approach** - The sampling method in this study using a sampling technique saturated with the number of 30 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Data processing was carried out through SPSS Statistic 26 with a significant level of 0.05.

**Research Findings** - Based on the results of research and discussions that have been carried out that the results of the study show that training does not have a significant effect on employee performance, job performance appraisal has a significant effect on employee performance, and training and job performance appraisal simultaneously affect employee performance.

**Originality/value** – The added value of the results of this study contributes to explaining more dominantly where the effect of training and job performance assessment on employee performance.

**Keywords:** training, performance appraisal, employee performance.

**Paper type:** Research Paper



Received, 12 Juni 2021

Revised 20 Juli 2021

Accepted 10 August 2021

## 1. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi karena banyak sekali peluang yang ada di Indonesia baik secara nasional maupun internasional. Hal itu disebabkan kuliner bagian kebutuhan sehari-hari masyarakat, bahkan sudah menjadi gaya hidup di kalangan masyarakat. Berbagai macam pilihan yang menarik akan menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen, terutama pada makanan siap saji karena mudah dikonsumsi dan penyajiannya lebih praktis. Berdasarkan observasi, makanan siap saji yang diminati selain snack dan mie adalah lauk pauk yang menjadi pendamping nasi sebagai kebutuhan sehari-hari. Minat masyarakat terhadap makanan olahan bebek dan ayam cukup besar, terlebih pada proses pengolahan bebek yang tidak mudah (Adisti, 2022). Selain rasanya yang gurih, kedua makanan ini dapat diolah dalam bentuk berbagai macam jenis (Mahmudah *et al.*, 2022). Oleh karena itu, banyak pelaku usaha menjadikan olahan bebek sebagai menu utama terlebih pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM dipandang sebagai pelaku ekonomi yang cukup fleksibel dalam menyesuaikan berbagai perubahan iklim usaha yang terjadi. Sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perekonomian nusantara (Ariono and Sugiyanto, 2018). Pelaku UMKM bidang kuliner yang berjumlah semakin banyak tidak luput dari berbagai permasalahan satu diantaranya adalah kurang memiliki pengetahuan yang luas mengenai bisnis (Munir and Dwiyanto, 2018).

Kinerja karyawan dianggap penting karena berkaitan dengan kualitas hasil kerja karyawan yang akan dihasilkan sesuai dengan standar penilaian pemilik (Ananingrum and Pradhanawati, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Apabila tugas dan wewenang yang diberikan sudah dikerjakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Firdaus *et al.*, 2022). Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan tujuan program yang membantu karyawan yang dilatih untuk memahami tujuan program (Singal, Sendow and Pandowo, 2023). Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja (Yulianti, 2015). Meningkatnya keahlian dan keterampilan tersebut akan menghasilkan prestasi karyawan suatu perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Suharti, 2017). Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pada karyawan tentu memiliki hasil yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya (Singal, Sendow and Pandowo, 2023).

## 2. Teori dan pengembangan kerangka konseptual Pelatihan

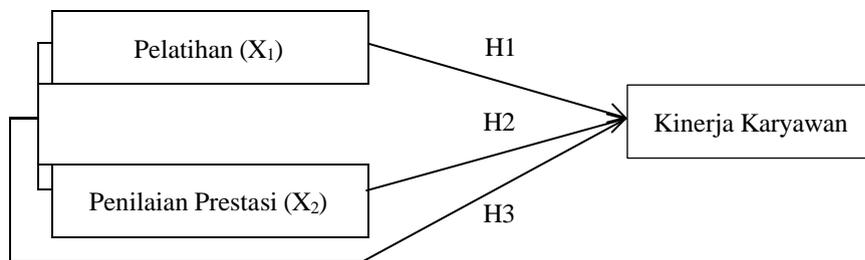
Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Singal, Sendow and Pandowo, 2023).

## Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Bernadin dan Rusel dalam Sutrisno, prestasi adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Yamanie and Y, 2016).

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Ady and Wijono, 2013).



Gambar 1.  
Kerangka konseptual  
penelitian

## 3. Metode

Sampel Lokasi penelitian ini adalah Rumah Makan yang berada di kota Balikpapan dan Samarinda, Kalimantan Timur yang telah berdiri sejak Desember 2012. Adapun rumah makan bebek goreng jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda ini memiliki 3 cabang yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.18 Samping hotel buana lestari, Ruko mall pentacity Blok H-26 samping Billiard Score, dan Jl. Awanglong, Bugis, Samarinda. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda ini adalah Metode penelitian Kuantitatif dengan cara survey dan pembagian kuisisioner kepada karyawan UD. Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda.

Rumus pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda, dalam penelitian ini populasi sebanyak 30 responden. Data primer ialah sumber informasi pemeriksaan dimana didapat secara langsung dari sumber pertama seperti pertemuan, survei dari orang-orang atau pertemuan (individu) hanya sebagai konsekuensi dari persepsi terhadap suatu item, kejadian atau hasil tes (objek) (Firdaus *et al.*, 2022).

Penelitian ini memperoleh data menggunakan beberapa teknik ketika pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk mengevaluasi, yaitu membedakan antara kondisi awal dengan kondisi sesungguhnya. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan sistem penilain prestasi kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pernyataan secara online menggunakan *google form* kepada karyawan Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda (Sugiyono, 2018).

#### 4. Hasil penelitian dan Pembahasan

##### Uji Normalitas

**Tabel 1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,49562715
Most Extreme Differences	Absolute	0,129
	Positive	0,129
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,129
Asymp. Sig. (2-		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data primer diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa angka 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

##### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	ts		
(Constant)	1,982	1,056			1,876	0,071
Pelatihan	-0,191	0,150	-0,486		-1,270	0,215
Penilaian Prestasi Kerja	0,096	0,130	0,283		0,741	0,465

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data primer diolah spss, 2023

Berdasarkan tabel 2 seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

##### Uji Multikolonieritas

**Tabel 3**  
**Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,234	4.274	Tidak ada Multikolonieritas
Penilaian Prestasi Kerja	0,234	4.274	Tidak ada Multikolonieritas

Sumber: data primer diolah spss,2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel pelatihan (X1) dan variabel penilaian prestasi kerja (X2) adalah  $4.274 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,234 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	sig.
1	(Constant)	1,875	1,673		1,121	0,272
	Pelatihan	0,099	0,238	0,081	0,416	0,681
	Penilaian Prestasi Kerja	0,850	0,205	0,802	4,137	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah spss, 2023

Berdasarkan tabel 4 persamaan regresi maka dapat diinterpretasi beberapa hal antara lain:

- Nilai konstanta a sebesar 1,875 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel loyalitas konsumen belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel pelatihan (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,099 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa kenaikan satu satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,099, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi penilaian prestasi kerja sebesar 0,850 menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel penilaian prestasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,850, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian.

a. Uji F

Tabel 5						
Uji F						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,497	2	104,248	43,390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	64,870	27	2,403		
	Total	273,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penilaian, Pelatihan

Sumber: data primer diolah spss, 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikan F sebesar 43,900 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan menggunakan standar nilai F tabel sebesar 0,05 maka hipotesis pada penelitian ini  $H_a$  diterima, yaitu pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T

**Tabel 6**

**Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	sig.
1	(Constant)	1,875	1,673		1,121	0,272
	Pelatihan	0,099	0,238	0,081	0,416	0,681
	Penilaian	0,850	0,205	0,802	4,137	0,000
	Prestasi Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah spss, 2023

- 1) Berdasarkan hasil nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X1) memiliki t hitung 0,416 < dan T tabel 1,687 dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,681. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak, artinya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil nilai untuk variabel penilaian prestasi kerja (X2) memiliki t hitung 4,317 > T tabel 1,697 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3)

c. Koefisien Korelasi

**Tabel 7**

**Hasil Korelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	0,763	0,745	1,550

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah spss, 2023

Dari tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikan adalah < 0,000 maka dikatakan korelasi antara variabel, dan nilai  $r = 0,763$ , artinya terdapat hubungan kuat antara variabel pelatihan (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

d. Koefisien Determinasi

**Tabel 8**

**Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	0,763	0,745	1,550

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah spss, 2023

Dari tabel 8 diketahui nilai R square 0,763 atau 76,3%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel pelatihan (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

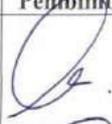
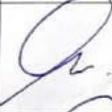
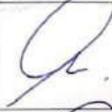
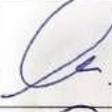
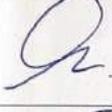
1. Berdasarkan hasil yang dilakukan dapat diketahui bahwa, pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengujian secara hipotesis secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil SPSS dalam Uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan X1 memiliki t hitung  $0,416 < T$  tabel  $1,697$  dengan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_a$  ditolak, artinya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bebek goreng jumbo pak Asman di Kota Balikpapan. Penelitian variabel pelatihan memiliki hasil yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan oleh 2 hal, pertama adanya karyawan yang kurang memahami materi pada saat diadakan pelatihan dikarenakan materi yang diberikan kurang terstruktur. Kemudian yang kedua, adanya karyawan yang memiliki pemahaman yang berbeda terkait metode yang diberikan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang tidak merata.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa penilaian prestasi kerja (X2) memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengujian hipotesis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistic yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,137 > t$  tabel sebesar  $1,697$ . Dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hal itu diketahui variabel yang disebutkan diantaranya penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan  $H_2$  diterima, artinya penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada variabel prestasi kerja memiliki hasil yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan dalam setiap bulan karyawan melakukan beberapa evaluasi pada saat menerima upah atau slip gaji sehingga dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan tersebut memiliki nilai yang bagus atau sebaliknya. Kemudian dari penelitian tersebut dapat diberikan evaluasi dimana letak beberapa kekurangan karyawan tersebut sehingga pada bulan selanjutnya dapat memberikan feedback yang lebih baik.
3. Berdasarkan pengujian uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel. Hal tersebut dibuktikan dengan analisis uji statistic yang menunjukkan nilai f hitung sebesar  $43,900$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ )  $0,05$  maka: Sig.  $< \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena nilai sig.  $< \alpha$  maka  $H_3$  diterima. Dengan ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  antara variabel pelatihan (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2) sehingga membenarkan hipotesis pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di bebek goreng jumbo pak Asman di Balikpapan dan Samarinda. Nilai F hitung  $43,900 > F$  tabel  $3,316$  maka  $H_3$  diterima yang artinya pelatihan dan penilaian prestasi kerja secara simultan (bersama-sama) berdampak pada kinerja karyawan. Setiap karyawan harus dapat meningkatkan sikap yang dapat meningkatkan penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan yang baik agar tercipta suatu kinerja karyawan yang baik pula.

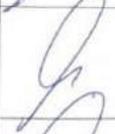
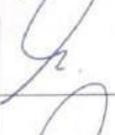
**REFERENSI**

- Adisti, H. (2022) 'Lebih Sehat Bebek atau Ayam \_ GueSehat'. Available at: <https://www.guesehat.com/lebih-sehat-bebek-atau-ayam>.
- Ady, F. and Wijono, D. (2013) 'Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan', *Maksipreneur*, II(2), pp. 101–112.
- Ananingrum, T. and Pradhanawati, A. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Keterampilan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara)', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), pp. 1–6. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24859>.
- Ariono, I. and Sugiyanto, B. (2018) 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Atas Informasi Akuntansi Keuangan Serta Keberhasilan dalam Mengelola Perusahaan Kecil dan Menengah (Studi Empiris Pada UMKM Industri Makanan di Wonosobo)', *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), pp. 91–104. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.215>.
- Firdaus, A.J. et al. (2022) 'Pengaruh Pelatihan Dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), pp. 11–20. Available at: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>.
- Mahmudah, S. et al. (2022) 'Pelatihan Sertifikasi Produk Halal Pada UMKM Bebek Ungkep 55 Surabaya', *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 04(2), pp. 27–33. Available at: <https://ejournal.umaha.ac.id/index.php/among/article/view/2020>.
- Marliani, L. (2019) 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), pp. 1–5. Available at: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v6i2.2254>.
- Munir, M.M. and Dwiyanto, B.M. (2018) 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Rantai Pasokan pada Bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Bidang Kuliner di Kabupaten Kendal', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 15, pp. 44–54. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v15i1.21245>.
- Singal, D.F., Sendow, G.M. and Pandowo, M.H.C. (2023) 'Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA*, 11(1), pp. 147–157.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharti, H.E. (2017) 'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dilla Utama Palembang', *Jurnal Kompetitif*, 6(1), pp. 28–40.
- Yamanie, I.Y. and Y, S. (2016) 'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda', *Jurnal Manajemen*, 8(1), pp. 55–65. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1186>.
- Yulianti, E. (2015) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai', *eJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), pp. 900–910. Available at: [https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal\\_5\\_GOOD.pdf](https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf).

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

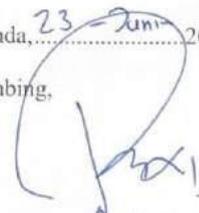
Nama Mahasiswa : Andini Asmando  
 NIM : 19111024302431057  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Bimbingan Mulai : Jumat, 3 Februari 2023  
 Judul Skripsi : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	3/2 2023	- Pembagian kelompok - Pemilihan topik dan judul	
2	6/2 2023	Saran dan Penjelasan terkait topik	
3	12/2 2023	review jurnal / acc jurnal referensi	
4	28/2 2023	Pembahasan arahan terkait rumusan hipotesis dan kerangka konseptual	
5	3/3 2023	Koreksi Proposal bagian hipotesis, Penambahan Penjelasan tabel sampel	
6	1/4 2023	Koreksi BAB 2 teori dan membahas bahan-bahan indikator yang dipakai untuk Pertannyaan.	
7	3/4 2023	Membahas bab 3 rumus apa saja yang akan mau dipakai	
8	29/5 2023	memoreksi- tabulasi data deskriptif	

9	5/6 2023	Membahas uji asumsi statistik	
10	6/6 2023	<del>Membahas</del> bimbingan membahas Bab IV dan V	
11	13/6 2023	revisi bab IV dan V	
12	22/6 2023	revisi bab IV dan V	

Samarinda, 23 Juni 2023

Pembimbing,

  
 (Rahman Anshori, S.E., M.A.)

# PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. BEBEK GORENG JUMBO PAK ASMAN DI KOTA BALIKPAPAN DAN SAMARINDA

by Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

---

**Submission date:** 18-Dec-2023 10:22AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2196923993

**File name:** ANDINI\_ASMANDO\_1911102431057\_NASPUB.pdf (484.21K)

**Word count:** 1310

**Character count:** 8301

---

PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN UD. BEBEK GORENG JUMBO PAK ASMAN  
DI KOTA BALIKPAPAN DAN SAMARINDA

---

## ORIGINALITY REPORT

**22%**

SIMILARITY INDEX

**21%**

INTERNET SOURCES

**13%**

PUBLICATIONS

**9%**

STUDENT PAPERS

---



**UMKT**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

*Assalamuataikum Warahmatullahi wabarokatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Rahman Anshari, S.E., M.A
NIDN	: 1111089401
Nama	: Andini Asmando
NIM	: 191110431057
Fakultas	: Ekonomi, Bisnis dn politik
Program Studi	: S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bebek Goreng Jumbo Pak Asman Di Kota Balikpapan Dan Samarinda” telah di submit pada Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi pada tahun 2023 (<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/submissions>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamuataikum Warahmatullahi wabarokatuh*

Mahasiswa

Andini Asmando  
NIM. 1911102431057

Samarinda, 24 Juli 2023  
Pembimbing

Rahman Anshari, S.E., M.A  
NIDN. 1111089401

Submissions | Jurnal Manajemen x +

e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/submissions

### Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi

Submissions

My Queue <sup>1</sup> Archives Help

**My Assigned**  Filters New Submission

10472 **Asmando et al.**  
Pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: The Influ... Submission View

28°C Sebagian cerah 10:28 22/07/2023

[jmso] New notification from Jurnal x +

mail.google.com/mail/u/0/?ogbl#inbox/FMfcgzGtwMWfvDbNrbwkTbTRVIVNhKMW

Telusuri email

**[jmso] New notification from Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi**

Admin <ejournal@upr.ac.id> kepada saya 22 Jul 2023, 19:16 (17 jam yang lalu)

You have a new notification from Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi:

You have been added to a discussion titled "pre review" regarding the submission "Pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Link: <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/authorDashboard/submission/10472>

Roby Sambung

[Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi](#)

Balas Teruskan

USD/IDR +0,23% 12:55 23/07/2023