

PENGARUH MELAKUKAN *BRIEFING*, *TRAINING*, DAN *EVALUATION* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN QUALITY CONTROL DI PT. LAUTAN NATURAL KRIMERINDO MOJOKERTO

Rizal Ari Ramadhan¹, Fajar Purwanto², Sugeng Eko Yuli Waluyo³
^{1,2,3}Universitas Mayjen Sungkono

Corresponding Author: ¹rizalariramadhan@gmail.com, ²fajar.purwanto@gmail.com,
³sugeng.windurejo@gmail.com

Article History

Received: 17-10-2022

Revised: 27-10-2022

Accepted: 08-11-2022

Kata Kunci:

Briefing; Training; Evaluation dan Prestasi Kerja

Keywords:

Briefing; Training; Evaluation and Job Performance

ABSTRAK:

Kelemahan dalam prestasi kerja karyawan yang dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam kegiatan briefing, training, dan evaluation yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah briefing, training, dan evaluation berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Quality Control di PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Quality Control. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisi deskripsi persentase dan metode regresi linear berganda. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,349 yang berarti bahwa variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel briefing, training, dan evaluation sebesar 34,9%, sedangkan sisanya 65,1% dijelaskan oleh berbagai variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT:

Weaknesses in employee performance as seen from the high level of employee absenteeism in briefing, training, and evaluation activities that affect employee performance. This study aims to determine whether briefings, training, and evaluations have an effect on Employee Performance in the Quality Control Section at PT. The Natural Ocean of Crimerindo Mojokerto, either partially or simultaneously. The population of this study were all employees of the Quality Control section. The data used are primary and secondary data. The data analysis methods used are percentage description analysis and multiple linear regression methods. The result of the coefficient of determination (Adjusted R²) is 0.349, which means that the Job

Performance variable can be explained by the briefing, training, and evaluation variables of 34.9%, while the remaining 65.1% is explained by various other variables outside of this study.

PENDAHULUAN

PT. Lautan Natural Krimerindo adalah perusahaan khusus produk krimer non-susu. Seluruh kegiatan produksi dilakukan dengan menggunakan bahan baku kualitas terbaik dan prosedur kebersihan untuk menghasilkan produk terbaik bagi konsumen. Perusahaan menerima pemasok creamer untuk industri yang sedang berkembang di bidang sereal, kopi, roti, dan banyak lainnya. Perusahaan ini terus mengembangkan produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen baik di Indonesia maupun luar negeri.

Dari tahun 2012 PT. Lautan Natural Krimerindo selalu berhasil mencapai target produksi yang telah ditetapkan sesuai dengan pesanan *customer*. Hal tersebut juga merupakan suatu keberhasilan dari departemen *quality control* dalam menjaga kualitas produk sebelum dikirim. Dari hasil observasi penulis secara tidak langsung dan wawancara terhadap para karyawan di bagian *quality control* secara langsung, penulis menemukan jawaban dari para karyawan bahwa dari dulu sampai sekarang selalu ada kebiasaan briefing dan evaluasi kerja tiap pergantian shift kerja. Hal tersebut membuat para karyawan bekerja sesuai instruksi dan selalu bekerja lebih baik.

Menurut Liong (2013), *Briefing* adalah suatu pengarahan atau proses membahas yang ada di depan ataupun sesuatu yang belum terjadi. *Briefing* harus diberikan setiap saat kepada para karyawan dan bawahan untuk mensosialisasikan aturan-aturan yang telah di buat. Djajendra (2015) menyatakan bahwa *Briefing* adalah komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk menjalankan tugas sehari-hari dan untuk menyatukan persepsi dan arah kerja tim. *Briefing* kerja merupakan salah satu aktivitas pagi yang rutin dilakukan dan telah menjadi budaya setiap perusahaan.

Training atau biasa disebut pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu *training* tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan ketat. Menurut Mangkunegara (2010:112) Pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Evaluation adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit - unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Evaluasi kerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja menurut Wibowo (2009:375).

Prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran menurut Ivancevich (1989).

Menurut karyawan staff *Quality Control* yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, salah satu penunjang keberhasilan departemen *quality control* adalah

523

penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja. Walaupun penghargaan tersebut hanya berbentuk peringkat dalam departemen saja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun prestasi kerja karyawan bagian *Quality Control*. Oleh karena itu, penulis membuat penelitian yang berjudul “ Pengaruh Melakukan *Briefing*, *Training* dan *Evaluation* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian *Quality Control* di PT. Lautan Natural Krimerindo “.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Briefing* (X1) secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Training* (X2) secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Evaluation* (X3) secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto

Untuk mengetahui pengaruh *Briefing* (X1), *Training* (X2) dan *Evaluation* (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Melalui penelitian ini diharapkan dapat menerapkan, berbagi dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil kebijaksanaan mengenai adanya *briefing*, *training* dan *evaluation* kerja dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi Universitas
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi ladang ilmu pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa tahun ajaran berikutnya.

LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan (2005), prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Briefing adalah pengarahan. *Briefing* harus diberikan setiap saat kepada para karyawan dan bawahan untuk mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat. Dan ini harus dibiasakan, sebab tidak gampang mengubah kebiasaan *briefing* yang biasanya tidak ada menjadi ada. Banyak orang-orang yang menganggap remeh kebiasaan *briefing* yang dilakukan setiap hari, padahal sebetulnya *briefing* sangat penting dan sangat vital agar suatu informasi dapat diterima dengan cepat.

Training Kerja atau Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, etos kerja, produktivitas pada tingkat keahlian dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan sesuai jenjang dan kualifikasi pekerjaannya.

Training kerja adalah salah satu cara sebuah perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Pelatihan kerja bisa diberikan kepada karyawan baru atau pun karyawan lama yang akan memiliki tanggung jawab dan jabatan baru.

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan gaji.

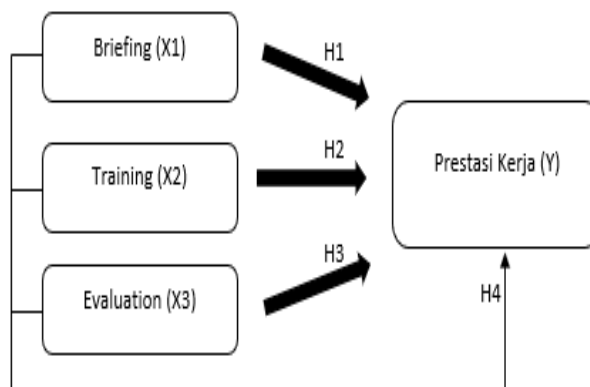
Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka teoritis menurut Erlina (2011 : 33) adalah “suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka teoretis akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu juga jika ada variabel lain yang menyertainya, maka peran variabel tersebut harus dijelaskan”.

Berdasarkan uraian diatas kerangka konseptual untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : data diolah 2022

Keterangan berdasarkan tanda anak panah pada gambar diatas:



Briefing (X1), Training (X2) dan Evaluation (X3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian quality control pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

—————→ *Briefing, Training dan Evaluation* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

Kerangka Konseptual diatas menunjukkan berbagai fenomena yang muncul di latar belakang dan urutan teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Maka dari itu perlu diketahui hipotesis untuk mengetahui variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini dan dicari apakah ada pengaruhnya dalam penelitian ini.

HIPOTESIS

Menurut Kuncoro (2009) Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang di lakukan. Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu serta teori – teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Briefing* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

H2: *Training* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

H3: *Evaluation* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

H4: *Briefing* (X1), *Training* (X2) dan *Evaluation* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah *Briefing* (X1), *Training* (X2), *Evaluation* (X3) dan prestasi kerja (Y).

Pada penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:40), data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuisisioner dari masing-masing responden yaitu karyawan bagian *Quality Control* di PT. Lautan Natural Krimerindo.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar,

populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian *Quality Control* di PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto yang berjumlah 33 orang.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan data yang telah diketahui, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan bagian *Quality Control* yaitu sebanyak 33 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel jenuh (total sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan beberapa analisis, berikut adalah beberapa pembahasan hasil analisis dalam pengujian sebagai berikut:

1. Berdasarkan jabatan kerja, responden paling banyak adalah operator sebanyak 21 orang dengan presentase 63,6 % .Hal ini disebabkan karena departemen *quality control* PT. Lautan Natural Krimerindo memiliki karyawan shift yang kebanyakan menjabat sebagai operator. Sedangkan dari hasil pengelompokkan berdasarkan lama bekerja, paling banyak adalah karyawan yang bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 57,58 %, hal itu disebabkan karena PT. Lautan Natural Krimerindo menerapkan sistem karyawan permanen sehingga kebanyakan adalah karyawan lama.
2. Dalam pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen:
 - a) Dalam uji validitas dan reliabilitas variabel *Briefing* (X1) didapatkan nilai r hitung Korelasi Product Moment dan nilai signifikansi korelasi untuk setiap pertanyaan, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r kritis (0,3) dan signifikansi lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan (α) 5%. Adapun nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Briefing* (X1) sebesar 0,906 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk indikator tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria "tinggi" dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.
 - b) Dalam uji validitas dan reliabilitas variabel *Training* (X2) didapatkan nilai r hitung Korelasi Product Moment dan nilai signifikansi korelasi untuk setiap pertanyaan, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan

- lebih besar dari nilai r kritis (0,3) dan signifikansi lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan (α) 5%. Adapun nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Training* (X2) sebesar 0,918 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk indikator tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria "tinggi" dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.
- c) Dalam uji validitas dan reliabilitas variabel *Evaluation* (X3) didapatkan nilai r hitung Korelasi Product Moment dan nilai signifikansi korelasi untuk setiap pertanyaan, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r kritis (0,3) dan signifikansi lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan (α) 5%. Adapun nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Evaluation* (X3) sebesar 0,907 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk indikator tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria "tinggi" dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.
 - d) Dalam uji validitas dan reliabilitas variabel Prestasi Kerja (Y) didapatkan nilai r hitung Korelasi Product Moment dan nilai signifikansi korelasi untuk setiap pertanyaan, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r kritis (0,3) dan signifikansi lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan (α) 5%. Adapun nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,868 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk indikator tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,600 atau termasuk dalam kriteria "tinggi" dalam Indeks Koefisien Reliabilitas.
3. Dalam melakukan analisis linier berganda, sebelumnya telah dilakukan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti sebaran normal atau tidak. Model Regresi yang baik adalah model dimana residualnya mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah dengan grafik histogram dan normal P- P plot. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila data pada grafik histogram mengikuti garis normal. Sedangkan Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dari hasil keseluruhan uji memiliki hasil bahwa distribusi data normal.
 4. Berdasarkan analisis persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa variabel *Briefing* (X1), *Training* (X2) dan *Evaluation* (X3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). Dan faktor dominan yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah *Briefing* yang ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif (SE) sebesar 27,2% dan hasil koefisiensi regresi paling besar yaitu sebesar 0,483.
 5. Berdasarkan uji simultan diketahui nilai signifikansi F sebesar 0,006 dan lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05. Dengan demikian menunjukkan cukup bukti untuk menyatakan bahwa hipotesis H4 : *Briefing* (X1), *Training* (X2) dan *Evaluation* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto "diterima".

6. Berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,349 yang berarti bahwa variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Briefing, Training, dan Evaluation sebesar 34,9%, sedangkan sisanya 65,1% dijelaskan oleh berbagai variabel lain di luar model yang diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Briefing*, *Training* dan *Evaluation* terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian *quality control* pada perusahaan PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Diperoleh nilai t hitung variabel *Briefing* (X1) sebesar 2,865 (+) dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 masih berada dibawah batas signifikansi 0,05. Maka hipotesis (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. *Training* (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Diperoleh nilai t hitung variabel *Training* (X2) sebesar 1,145 (+) dengan nilai signifikansi sebesar 0,262 berada diatas batas signifikansi 0,05. Maka hipotesis (H2) dalam penelitian ini ditolak.
3. *Evaluation* (X3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Diperoleh nilai t hitung variabel *Evaluation* (X3) sebesar 0,074 (+) dengan nilai signifikansi sebesar 0,941 berada diatas batas signifikansi 0,05. Maka hipotesis (H3) dalam penelitian ini ditolak.
4. Secara simultan variabel *Briefing* (X1), *Training* (X2) dan *Evaluation* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). diketahui nilai signifikansi sebesar 0,006 masih berada dibawah batas signifikansi 0,05 . Maka hipotesis (H4) dalam penelitian ini diterima.
5. Sumbangan efektif (SE) variabel *Briefing* (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 27,2%, sumbangan efektif (SE) variabel *Training* (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 7,4%, sumbangan efektif (SE) variabel *Evaluation* (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Briefing* (X1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Untuk total SE adalah sebesar 34,9% atau sama dengan nilai R Square (R²).
6. Nilai R sebesar 0,590 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,349 yang berarti bahwa variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Briefing*, *Training*, dan *Evaluation* sebesar 34,9%, sedangkan sisanya 65,1% dijelaskan oleh berbagai variabel lain di luar model yang diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, disimpulkan bahwa ada pengaruh *Briefing*, *Training* dan *Evaluation* terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian *quality control* pada PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto. Maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan departemen *quality control* untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan kegiatan *briefing* dan *evaluasi*

- Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada departemen HRD selaku fasilitator kegiatan *training* untuk lebih meningkatkan jumlah jadwal kegiatan *training*.
 - Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada semua karyawan departemen *quality control* agar lebih memahami pekerjaannya sesuai dengan keahlian karyawan masing-masing dan kesalahan-kesalahan dalam bekerja dapat diperbaiki. Sehingga prestasi kerja karyawan bagian *quality control* semakin meningkat.
2. Bagi peneliti lain.
- Dengan dibuat penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya.
 - Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti *briefing*, *training* dan *evaluation* dengan memberikan sedikit modifikasi dan dapat memperkuat teori pendukung penelitian ini, agar hasil penelitian lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada teman-teman dan para dosen di Universitas Mayjen Sungkono atas terselesainya penulisan ini, semoga bermanfaat bagi kita semua dan masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adianto. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.*
- [2] Andi Iyan Padjalani. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Bank Indonesia.* Makassar
- [3] Amajida Nurul Idzni. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V.* Medan
- [4] Apip Supriatna, Mamun sutisna. 2016. *Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pdam Tirta Bumi.*
- [5] Dadang. Feri Harianto. 2020. *Pengaruh Briefing Kerja dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.GMF AEROASIA Tbk.* Tangerang
- [6] Dewianawati Dwi. 2017. *The Effect of Financial Ratio and Interest Rate of Bank on Working Capital Loan Distribution (Study on Commercial Bank Listed in The Indonesia Stock Exchange for The Period 2017 – 2021)*
- [7] Dony Irwana. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Agung Sukses Mandiri Pacet.* Mojokerto
- [8] Fahmi Kamal. 2018. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Deconey Jakarta Bina Sarana Informatika,* Jakarta.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,* Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Ibnu Yarham Yamanie. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja , Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV.* Samarinda
- [11] Jonathan Sarwono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.* Yogyakarta: Graha ilmu.
- [12] Khairul Akhir Lubis. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO).* Medan

- [13] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Bandung
- [14] Marzuki. (2009). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- [15] Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalra Indonesia.
- [16] Mulyadi. Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: In media
- [17] Puspita Rokhma wati. 2013. *Performance Appraisal, Employee's Satisfaction Office UPT Botanical Center*. Cibodas
- [18] Rifky Aditya. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PESERO) Jawa Timur*. Malang
- [19] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kualitatif kuantitatif dan R&Bandung) : Alfabeta*
- [20] Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- [21] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Groub Suwatno.
- [22] Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [23] Wirda Afifa. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V*. Pekanbaru
- [24] Yohanes .Hendra N.Tawas,. 2016. *Importance of Training and Development and its impact on Employes of Hotels in Kolkola, India An Empirical Study*. Kolkola.