

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASANTERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA.**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Jurusan Manajemen*



Oleh:

Nama : RISKI RAMADHAN
NPM : 1405161076
Program studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKI RAMADHAN
NPM : 1503161026
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARIEN BEIRA TAMA MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

Pembimbing

(RINI ASTUTI SE, M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ABE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

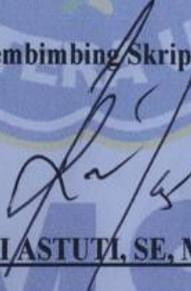
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RISKI RAMADHAN
N P M : 1405161076
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

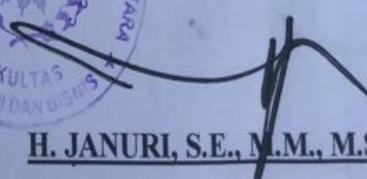

RINI ASTUTI, SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


ASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RISKI RAMADHAN
NPM : 1405161076
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
27/06/19	- Perbaiki sistematika penulisan sesuai dgn buku pedoman. - Teori setiap variable ditambahkan.	/	
08/07/19	- Pembahasan di perbaiki lagi - Penulisan di perbaiki - Jadwal waktu penelitian	/	
21/07/19	- Pembahasan - Abstrak di lampirkan. - No halaman - Kesimpulan & saran.	/	
12/08/19	- Selesai Bimbingan	/	

Pembimbing Skripsi

(RINI ASTUTI, SE, MM.)

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Akuntansi

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.SI)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Riski Ramadhan
NPM : 1405161076
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21.11.2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

RISKI RAMADHAN (1405161076). “Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.” Skripsi (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh jumlah karyawan yang berjumlah sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), studi dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 16.0 for windows*.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana diperoleh t hitung sebesar 2.060 sementara t tabel sebesar 1.692 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima dan juga dengan Pengawasan (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana diperoleh t hitung sebesar 2.050 sementara t tabel sebesar 1.692 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama dimana diperoleh nilai F hitung $6.185 > F$ tabel 3.295 kemudian dilihat dari nilai probabilitas signifikan $0,032 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengawasan dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “ **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN.** ”

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan proposal ini tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu, khususnya :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ambia dan Ibunda Khairani serta kakak saya Riska yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah berkorban menyediakan waktunya untuk menuntun dan membimbing serta memberikan arahan dalam penulisan proposal.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku *staff* pengajar yang banyak membekali ilmu dengan berbagai ilmu pengetahuan.
9. Pimpinan PT. Arkan Putra Tama yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan memberikan saya ilmu yang bermanfaat.
10. Seluruh karyawan PT. Arkan Putra Tama yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan memberikan saya ilmu yang bermanfaat.
11. Untuk teman-teman kelas H Manajemen Siang, Driantama, Yoko Pratio, M. May Maran S., Anugrah Dimaz Maulana, Zulhajji, Indah Ayu Lestari, dan semua teman-teman yg tidak bisa disebutkan satu persatu yang banyak memberikan dukungan kepada penulis.
12. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2014 khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Aamiin.

Medan, Maret 2019

Penulis

Riski Ramadhan

1405161076

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
c. Indikator Kinerja Karyawan	11
d. Tujuan Kinerja Karyawan	12
2. Pelatihan... ..	13
a. Pengertian Pelatihan	13

b. Tujuan Pelatihan	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
d. Indikator Pelatihan	16
3. Pengawasan	18
a. Pengertian Pengawasan	18
b. Tujuan Pengawasan	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	19
d. Indikator Pengawasan	20
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis Penelitian	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional Variabel.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Observasi	29
2. wawancara	29
3. Kuisioner	30
a. Uji Validitas Data.....	31
b. Uji Reliabilitas Data	32
F. Teknik Analisis Data	33

1. Regresi Linear Berganda	33
2. Pengujian Hipotesis	36
3. R-Square.	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
B. Identitas Responden	42
C. Deskripsi Variabel Penelitian	44
D. Pembahasan	53
1. Analisis data Persamaan regresi	53
2. Uji Hipotesis	57
3. Koefisien Determinasi	61
E. Pembahasan... ..	62

BAB V KEISMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Rencana Judul	29
Tabel III.2	Pengukuran Skala <i>Likert</i>	30
Tabel III.3	Hasil Uji Validitas Pelatihan	32
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Pengawasan	32
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel III.6	Hasil Uji Reabilitas pada Pelatihan	34
Tabel III.7	Hasil Uji Reabilitas pada Pengawasan.....	35
Tabel III.8	Hasil Uji Reabilitas pada Kinerja Karyawan.....	35
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel IV.5	Penyajian Data Variabel Pelatihan	45
Tabel IV.6	Penyajian Data Variabel Pengawasan.....	47
Tabel IV.7	Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV.8	Uji Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.9	Uji Multikolinieritas	55
Tabel IV.10	Uji t	57
Tabel IV.11	Uji F	60
Tabel IV.12	Koefisien Determinan	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar II.2	Pengaruh Pengawasn Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar II.3	Paradigma Penelitian.....	23
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hioetsis Uji-t	37
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	38
Gambar IV.1	Uji Normalitas	54
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas.....	56
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Pelatihan	58
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Pengawasan.....	59
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik dan terjalin harmonis secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kepentingan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja karyawan. Jika sumber daya perusahaan bekerja dengan baik maka kinerjanya akan baik juga. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan berupa pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap orang pasti melakukan suatu aktivitas demi mencapai hasil yang diinginkan dengan melakukan sesuai dengan tahapan yang diperlukan agar mencapai hasil yang diinginkan.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur dari pelatihan maupun dari pengawasan.

Menurut Arifiyah dan Sunaryo (2017, hal. 4) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan instansi atau perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawannya dengan cara memberikan keterampilan atau pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang dijalankannya.

Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik apabila karyawan telah melewati proses pelatihan, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi kinerja dengan memberi pelatihan dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara pelatihan dengan tugas yang diberikan sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Sementara itu pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang diharapkan mampu menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya

kesalahan dan penyimpangan yang terjadi. Menurut Handoko (2016, hal. 359) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan yang dilakukan semata-mata hanya untuk menjamin seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan berjalan sebagai mana mestinya sehingga tercapainya tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Arkan Putra Tama merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor atau leveransir yang melakukan kontrak kerja dengan orang atau perusahaan untuk memasok barang atau jasa tertentu. Bidang kerja yang dilakukan adalah di bidang bangunan, perdagangan, peindustrian jasa dan sipil.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan pada PT. Arkan Putra Tama, terdapat beberapa permasalahan dimana kurangnya pelatihan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya yang mengakibatkan kurangnya kreativitas karyawan dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan perusahaan belum dilaksanakan dengan maksimal, seperti seringnya keterlambatan penyediaan bahan material bangunan. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tidak sesuainya aktivitas kerja dengan perjanjian sebelumnya misalkan, imblan yang mulai berkurang dan beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan masalah yang ditemukan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang jadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan pimpinan ke karyawan.
2. Pengawasan yang dilakukan perusahaan belum dilaksanakan dengan maksimal.
3. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tidak sesuainya aktivitas kerja dengan standar perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penulisan ini sesuai dengan tujuan yang semula direncanakan, maka penulis menetapkan batasan-batasan hanya pada pelatihan, pengawasan dan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menunjukkan ada hasil sesuatu yang diperoleh setelah selesai penelitian. Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, diharapkan manfaat yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan pelatihan, pengawasan dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi PT. Arkan Putra Tama.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 192) Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam satu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009, hal.532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan teori di atas maka dapat diambil kesimpulan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam instansi sangatlah penting karena kinerja karyawan adalah salah satu alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan komitmen kerja yang ada pada instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja instansi tersebut.

Menurut Kasmir (2016, hal 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan

tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlakukan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dijanjikannya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Kasmir (2016, hal 208), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran Kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2011, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Arifiyah dan Sunaryo (2017, hal. 4) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan instansi atau perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawannya dengan cara memberikan keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Dessler (2010, hal. 280) bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan teori di atas kita dapat simpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan guna untuk memberikan pelajaran baik fisik maupun secara teoritis dengan tujuan agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Pelatihan sangat penting dalam mensukseskan aktivitas kerja yang dilakukan dalam perusahaan. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.

Menurut Widodo (2015, hal. 84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung

perencanaan SDM, meningkatkan moral, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Carrel dalam Salinding (2011, hal. 15) mengemukakan delapan tujuan utama dalam program pelatihan antara lain :

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan kinerja
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan masalah
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2011, hal. 240) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur/pelatih, peserta, materi (bahan), metode, tujuan Pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan

Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan.

2) Instuktur/pelatih

Instruktur atau pelatih adalah seorang yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini, pemimpin harus dapat menjadi pelatih yang bertugas memberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus bisa mengatasi permasalahan agar tugas yang diberikan kepada karyawan dapat benar-benar dikerjakan.

3) Peserta pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur penting dalam pelatihan. Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat dan jumlah peserta.

4) Materi pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) Metode Pelatihan

Metode yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik dakan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif.

d) Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Triton dalam Sundari (2017, hal. 34). Indikator pelatihan tersebut yaitu ;

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

3) Pelatih

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional dan kompeten.

4) Materi

Pelatihan SDM memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh organisasi.

5) Metode

Metode pelatihan akan lebih terjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Hasibuan (2011, hal. 83) mengungkapkan indikator yang diukur dari metode pelatihan dan pengembangan antara lain :

1) Prestasi kerja karyawan

2) Kedisiplinan karyawan

- 3) Absensi karyawan
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan
- 6) Tingkat pemborosan waktu, bahan baku dan tenaga
- 7) Tingkat kerja sama karyawan
- 8) Tingkat upah insentif karyawan
- 9) Prakarsa karyawan
- 10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko (2016, hal. 359) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Terry dalam Dauly, dkk.(2016, hal 184) Pengawasan merupakan mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan , maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan kegiatan manajer dalam menilai, mengkoreksi dan pengamatan terhadap pelaksanaan, tugas fungsi yang dilakukan oleh karyawan apakah sesuai dengan rencanayang telah ditetapkan atau sebaliknya terjadi penyimpangan terhadap rencana yang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Pengawasan

Di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi pastinya terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer, dan pengawasan itu juga memiliki tujuan yang jelas untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan.

Tujuan pengawasan menurut Daulay, dkk. (2016, hal. 187) yaitu untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak, memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru, mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan), mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Ibid dalam Siregar (2017, hal 24) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan :

1) Perubahan lingkungan

Melalui fungsi pengawasan, manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang ditetapkan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kolektifitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan, akan tetapi masih banyaknya yang sering melakukan kesalahan.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelagasikan wewenang kepada karyawan, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

d. Indikator Pengawasan

Dalam indikator pengawasan, menurut Handoko (2016, hal. 71) adalah sebagai berikut :

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami, bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan dari standar paling sering terjadi yang mengakibatkan kerusakan yang fatal.

5) Realistik secara ekonomi

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok dengan kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesemoatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koerksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasaranan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

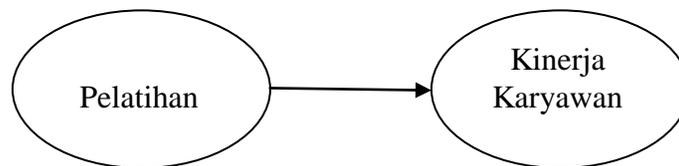
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan baru maupun keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut Rivai (2011, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Tati Sundari (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

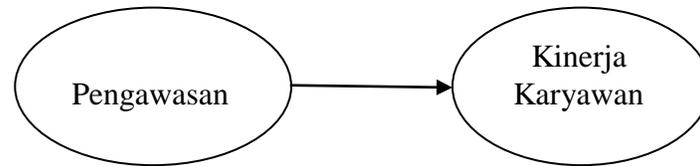
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja Karyawan

Pengawasan merupakan salah satu hal penting didalam aktivitas perusahaan yang dilakukan semata-mata hanya untuk menjamin seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan berjalan sebagai mana mestinya sehingga tercapainya tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengawasan sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dilakukan secara benar dan seksama agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Handoko (2016, hal.359) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Rika Dwi Ariyanti (2016) yang hasil

penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pengawasan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



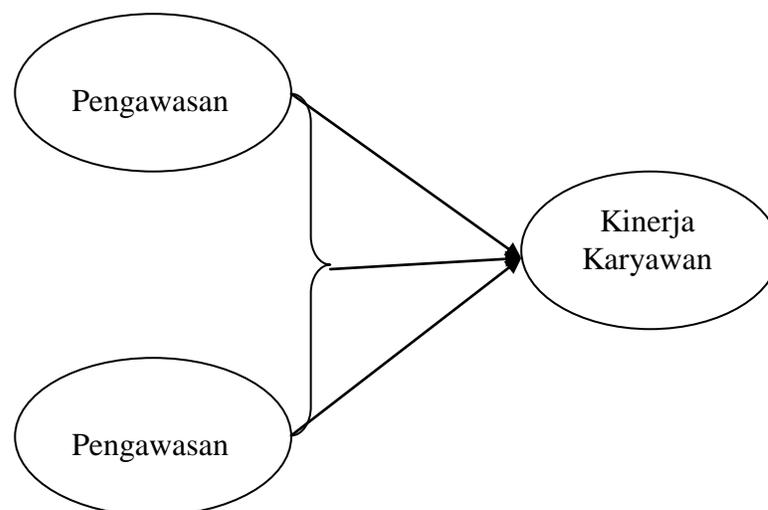
Gambar II.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengawasan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh tersebut menyatakan bahwa jika variabel pelatihan dan Pengawasan mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Rika Dwi Ariyanti (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengawasan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti dibawah ini :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.44) hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis diajukan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.
3. Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Juliandi, *dkk* (2015, hal. 86) mengemukakan pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif. Menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 65), data kuantitatif diartikan data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tertentu dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016, hal.208) adalah sebagai berikut

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pelatihan menurut Triton dalam Sundari (2017, hal.34) adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan
- b. Sasaran
- c. Pelatih
- d. Materi
- e. Metode
- f. Peserta pelatihan

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan manajer dalam menilai, mengkoreksi dan pengamatan terhadap pelaksanaan, tugas fungsi yang dilakukan oleh karyawan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau sebaliknya. Indikator pengawasan menurut Handoko (2016, hal. 71) adalah sebagai berikut :

- a. Akurat
- b. Tepat waktu

- c. Objektif dan menyeluruh
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
- e. Realistik secara ekonomi
- f. Realistik secara organisasional
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- h. Fleksibel
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- j. Diterima para anggota

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Objek yang menjadi objek penelitian yang penulis tetapkan dalam penulisan ini adalah pada PT. ARKAN PUTRA TAMA di Jalan Teladan No.9/11 Medan.

Penelitian ini dimulai pada November 2018 sampai dengan Januari 2019.

Tabel III.1
Waktu Penelitian

No.	Proses Penelitian	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Pra Riset				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■						
5	Pengumpulan Data														■	■	■	■	■		
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal. 117) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arkan Putra Tama yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, hal. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 35 orang, maka seluruhnya akan dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh.dengan menggunakan teknik *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi,*dkk.* 2015 hal. 53).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2015 hal. 203).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2015 hal. 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PT. Arkan Putra Tama.

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

3. Kuesioner (angket)

Kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Dalam penelitian ini skala pada angket yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2015, hal. 134), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III.2
Pengukuran Skala *Likert*

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi begitu sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

(Sugiyono, 2015 hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x^2)^2 =$ Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y^2)^2 =$ Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x \cdot y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai $\text{Sig}(2 \text{ tailed}) \leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai $\text{Sig}(2 \text{ tailed}) \geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.3

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
01	0.425	0.011 < 0.05	Valid
02	0.588	0.000 < 0.05	Valid
03	0.641	0.000 < 0.05	Valid
04	0.393	0.020 < 0.05	Valid
05	0.417	0.013 < 0.05	Valid
06	0.393	0.020 < 0.05	Valid
07	0.565	0.000 < 0.05	Valid
08	0.638	0.000 < 0.05	Valid
09	0.452	0.006 < 0.05	Valid
10	0.664	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Dari tabel diatas, semua item pada variabel Pelatihan (X₁) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

Tabel III.4

Hasil Uji Validitas Pengawasan (X₂)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
01	0.416	0.013 < 0.05	Valid
02	0.492	0.003 < 0.05	Valid
03	0.637	0.000 < 0.05	Valid
04	0.552	0.001 < 0.05	Valid
05	0.426	0.011 < 0.05	Valid
06	0.652	0.000 < 0.05	Valid
07	0.604	0.000 < 0.05	Valid
08	0.540	0.001 < 0.05	Valid
09	0.574	0.000 < 0.05	Valid
10	0.621	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Dari tabel diatas, semua item pada variabel Pengawasan (X₂) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
01	0.683	0.000 < 0.05	Valid
02	0.647	0.000 < 0.05	Valid
03	0.447	0.007 < 0.05	Valid
04	0.447	0.007 < 0.05	Valid
05	0.378	0.025 < 0.05	Valid
06	0.374	0.027 < 0.05	Valid
07	0.442	0.008 < 0.05	Valid
08	0.644	0.000 < 0.05	Valid
09	0.379	0.025 < 0.05	Valid
10	0.446	0.007 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Dari tabel diatas, semua item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

————— —————
(Juliandi, dkk. 2015 hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

¹² = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu nilai dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Juliandi, dkk. 2015 hal. 83).

Tabel III.6**Hasil Uji Reabilitas pada Pelatihan (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Nilai Koefisien Reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0.683 > 0.6$, maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.7**Hasil Uji Reabilitas pada Pengawasan (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Nilai Koefisien Reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0.733 > 0.6$, maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.8**Hasil Uji Reabilitas pada Kinerja Karyawan(Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Nilai Koefisien Reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0.631 > 0.6$, maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

(Juliandi, dkk.2015 hal. 157)

Dimana :

Y = Efektivitas kerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Pengawasan

ϵ = Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 161) kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut (Juliandi, dkk.2015 hal. 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Juliandi, dkk, 2015, hal. 161)

Dasar pengambilan yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

(Juliandi, dkk, 2015, hal. 162)

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\frac{t}{r}$$

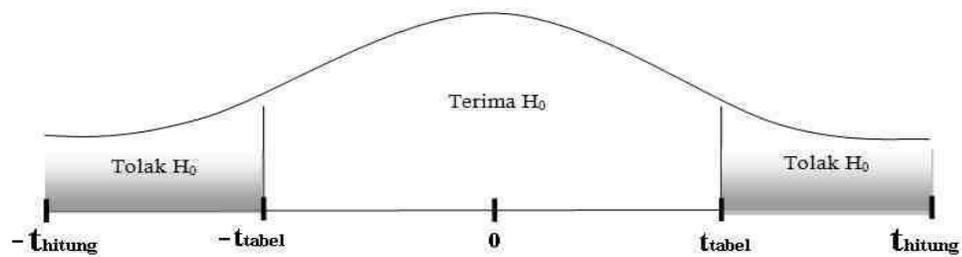
(Sugiyono, 2015 hal. 257)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan *rank*



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji F yang digunakan adalah sebagai berikut :

(Sugiyono, 2015 hal. 266)

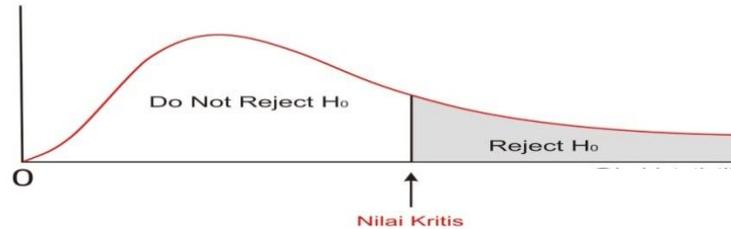
Keterangan :

F_h = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_h > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu diberlakukan untuk seluruh populasi.
- 2) Jika $F_h < F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah tidak signifikan, yaitu diberlakukan untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2015 hal. 267)

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. dengan Rumus

$$: \quad D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Pelatihan, variabel X2 adalah Pengawasan, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

1. Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	71.4	71.4	71.4
	Wanita	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas jenis kelamin karyawan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria sebanyak 25 orang dengan persentase 71.4% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang dengan persentase 28.6%.

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	18	51.4	51.4	51.4
	31-40 Tahun	14	40.0	40.0	91.4
	>40 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun dengan persentase 51.4% diikuti dengan karyawan berusia 31-40 tahun dengan persentase 40.0% dan karyawan berusia >40 tahun dengan persentase 8.6%.

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	33	94.3	94.3	94.3
	>4 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas masa kerja karyawan dalam penelitian ini adalah selama 1-4 tahun dengan persentase 94.3% diikuti dengan >4 tahun dengan persentase 5.7%.

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	14	40.0	40.0	40.0
	Diploma	12	34.3	34.3	74.3
	Sarjana	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas tingkat pendidikan karyawan dalam penelitian ini adalah SMA/Sederajat dengan persentase 40.0% diikuti dengan Diploma dengan persentase 34.3% dan Sarjana dengan persentase 25.7%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Pelatihan (X1)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pelatihan (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5

Penyajian Data Variabel Pelatihan (X1)

No.	Item Pernyataan	SS <u>Frek</u> %	S <u>Frek</u> %	KS <u>Frek</u> %	TS <u>Frek</u> %	STS <u>Frek</u> %	Total <u>Frek</u> %
1.	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan aktivitas pekerjaan.	18 51.4%	16 45.7%	1 2.9	-	-	35 100%
2.	Pelatihan yang diberikan dapat digunakan dalam aktivitas bekerja.	16 45.7%	19 54.3%	-	-	-	35 100%
3.	Sasaran dalam pelatihan yang diberikan tepat.	12 34.3%	23 65.7	-	-	-	35 100%
4.	Pelatih yang dipilih memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.	11 31.4%	23 65.7%	1 2.9%	-	-	35 100%
5.	Pelatih yang dipilih sangat professional.	7 20.0%	24 68.6%	4 11.4%	-	-	35 100%
6.	Materi dalam pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang hendak dicapai perusahaan.	11 31.4%	23 65.7%	1 2.9%	-	-	35 100%
7.	Materi pelatihan yang diberikan mudah untuk di pahami dan dipelajari dengan baik.	10 28.6%	25 71.4%	-	-	-	35 100%
8.	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan saat ini.	11 31.4%	24 68.6%	-	-	-	35 100%
9.	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kualifikasi	13 37.1%	19 54.3%	3 8.6%	-	-	35 100%

No.	Item Pernyataan	SS Frek %	S Frek %	KS Frek %	TS Frek %	STS Frek %	Total Frek %
	peserta.						
10.	Peserta pelatihan yang dipilih telah diseleksi sesuai dengan kebutuhan pelatihan.	15 42.9%	20 57,1%	-	-	-	35 100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa frekuensi untuk setiap pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pelatihan yang diberikan sesuai dengan aktivitas pekerjaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 18 responden (51.4%), Setuju (S) 16 responden (45.7%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 2) Jawaban responden tentang Pelatihan yang diberikan dapat digunakan dalam aktivitas bekerja mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 16 responden (45.7%) dan Setuju (S) 19 responden (54.3%).
- 3) Jawaban responden tentang Sasaran dalam pelatihan yang diberikan tepat mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 12 responden (34.3%) dan Setuju (S) 23 responden (65.7%).
- 4) Jawaban responden tentang Pelatih yang dipilih memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 11 responden (31.4%), Setuju (S) 23 responden (65.7%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).

- 5) Jawaban responden tentang Pelatih yang dipilih sangat profesional mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 7 responden (20.0%), Setuju (S) 24 responden (68.6%) dan Kurang Setuju (KS) 4 responden (11.4%).
- 6) Jawaban responden tentang Materi dalam pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang hendak dicapai perusahaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 11 responden (31.4%), Setuju (S) 23 responden (65.7%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 7) Jawaban responden tentang Materi pelatihan yang diberikan mudah untuk di pahami dan dipelajari dengan baik mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (28.6%) dan Setuju (S) 25 responden (71.4%).
- 8) Jawaban responden tentang Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan saat ini mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 11 responden (51.4%) dan Setuju (S) 24 responden (45.7%).
- 9) Jawaban responden tentang Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kualifikasi peserta mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 13 responden (37.1%), Setuju (S) 19 responden (54.3%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (8.6%).
- 10) Jawaban responden tentang Peserta pelatihan yang dipilih telah diseleksi sesuai dengan kebutuhan pelatihan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 15 responden (42.9%) dan Setuju (S) 20 responden (57.1%).

Kesimpulan secara umum bahwa pelatihan yang diterapkan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, ditandai dengan persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

b. Variabel Pengawasan (X2)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pengawasan (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6

Penyajian Data Variabel Pengawasan (X2)

No.	Item Pernyataan	SS Frek %	S Frek %	KS Frek %	TS Frek %	STS Frek %	Total Frek %
1.	Pengawasan yang dilakukan akurat, sesuai dengan standar yang ditetapkan.	16 45.7%	18 51.45%	1 2.9%	-	-	35 100%
2.	Apabila ada kesalahan, maka di revisi dan selesaikan dengan tepat waktu.	15 42.9%	19 54.3%	1 2.9%	-	-	35 100%
3.	Pengawasan yang dilakukan menyeluruh dan objektif.	10 28.6%	17 48.6%	7 20.0%	1 2.9%	-	35 100%
4.	Pengawasan dilakukan pada titik yang sering terjadi kesalahan.	10 28.6%	24 68.6%	1 2.9%	-	-	35 100%
5.	Seharusnya pengawasan menggunakan biaya pelaksanaan yang minim.	12 34.3%	13 37.1%	10 28.6%	-	-	35 100%
6.	Sistem pengawasan harus cocok dengan kenyataan organisasi	9 25.7%	25 71.4%	1 2.9%	-	-	35 100%
7.	Pengawasan yang dilakukan terkoordinasi dengan baik.	9 25.7%	17 48.6%	9 25.7%	-	-	35 100%

8.	Pengawasan yang dilakukan terasa fleksibel.	10 28.6%	25 71.4%	-	-	-	35 100%
9.	Pengawasan dapat memberikan petunjuk dalam memberikan tindakan koreksi atas kesalahan.	9 25.7	21 60.0%	5 14.3%	-	-	35 100%
10.	Pekerja menerima aktivitas pengawasan.	10 28.6%	14 40.0%	11 31.4%	-	-	35 100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa frekuensi untuk setiap pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan akurat, sesuai dengan standar yang ditetapkan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 16 responden (45.7%), Setuju (S) 18 responden (51.4%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 2) Jawaban responden tentang Apabila ada kesalahan, maka di revisi dan selesaikan dengan tepat waktu mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 15 responden (42.9%), Setuju (S) 19 responden (54.3%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 3) Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan menyeluruh dan objektif mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (28.6%), Setuju (S) 17 responden (48.6%), Kurang Setuju (KS) 7 responden (20.0%) dan Tidak Setuju (TS) 1 responden (2.9%).
- 4) Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan pada titik yang sering terjadi kesalahan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10

responden (28.6%), Setuju (S) 24 responden (68.6%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).

- 5) Jawaban responden tentang Seharusnya pengawasan menggunakan biaya pelaksanaan yang minim mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 12 responden (34.3%), Setuju (S) 13 responden (37.1%) dan Kurang Setuju (KS) 10 responden (28.6%).
- 6) Jawaban responden tentang Sistem pengawasan harus cocok dengan kenyataan organisasi mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 9 responden (25.7%), Setuju (S) 25 responden (71.4%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 7) Jawaban responden tentang adanya Pengawasan yang dilakukan terkoordinasi dengan baik mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 9 responden (25.7%), Setuju (S) 17 responden (48.6%) dan Kurang Setuju (KS) 9 responden (25.7%).
- 8) Jawaban responden tentang adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (28.6%) dan Setuju (S) 25 responden (71.4%).
- 9) Jawaban responden tentang Pengawasan dapat memberikan petunjuk dalam memberikan tindakan koreksi atas kesalahan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 9 responden (25.7%), Setuju (S) 14 responden (60.0%) dan Kurang Setuju (KS) 11 responden (14.3%).
- 10) Jawaban responden tentang Pekerja menerima aktivitas pengawasan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden

(28.6%), Setuju (S) 14 responden (40.0%) dan Kurang Setuju (KS) 11 responden (31.4%).

Kesimpulan secara umum bahwa pengawasan yang diterapkan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, ditandai dengan persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7

Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	SS Frek %	S Frek %	KS Frek %	TS Frek %	STS Frek %	Total Frek %
1.	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan karyawan.	13 37.1%	19 54.3%	3 8.6%	-	-	35 100%
2.	Kualitas kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar perusahaan.	5 14.3%	29 82.9%	1 2.9%	-	-	35 100%
3.	Kuantitas kerja yang diberikan telah memenuhi kebutuhan perusahaan.	10 28.6%	22 62.9%	3 8.6%	-	-	35 100%
4.	Waktu kerja tidak melewati batas waktu kerja yang ditetapkan.	10 28.6%	22 62.9%	3 8.6%	-	-	35 100%
5.	Waktu kerja yang ditetapkan tidak membebani kehidupan pekerja.	11 31.4%	23 65.7%	1 2.9%	-	-	35 100%
6.	Dalam bekerja, harus menekan biaya kerja agar dapat hasil kinerja yang baik.	15 42.9%	19 54.3%	1 2.9%	-	-	35 100%

7.	Diperlukannya pengawasan dalam bekerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan.	14 40.0%	19 54.3%	2 5.7%	-	-	35 100%
8.	Pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan.	18 51.4%	17 48.6%	-	-	-	35 100%
9.	Adanya hubungan baik antar karyawan.	16 45.7%	17 48.6%	2 5.7%	-	-	35 100%
10.	Hubungan yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.	12 34.3%	20 57.1%	3 8.6%	-	-	35 100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa frekuensi untuk setiap pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 13 responden (37.1%), Setuju (S) 19 responden (54.3%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (8.6%).
- 2) Jawaban responden tentang kualitas kerja yang dihasilkan sesuai sudah sesuai dengan standar perusahaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 5 responden (14.3%), Setuju (S) 29 responden (82.9%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 3) Jawaban responden tentang kuantitas kerja yang diberikan telah memenuhi kebutuhan perusahaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (28.6%), Setuju (S) 22 responden (62.9%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (8.6%).

- 4) Jawaban responden tentang Waktu kerja tidak melewati batas waktu kerja yang ditetapkan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (28.6%), Setuju (S) 22 responden (62.9%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (8.6%).
- 5) Jawaban responden tentang Waktu kerja yang ditetapkan tidak membebani kehidupan pekerja mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 11 responden (31.4%), Setuju (S) 23 responden (56.7%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 6) Jawaban responden tentang Dalam bekerja, harus menekan biaya kerja agar dapat hasil kinerja yang baik mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 15 responden (42.9%), Setuju (S) 19 responden (54.3%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (2.9%).
- 7) Jawaban responden tentang Dalam bekerja, harus menekan biaya kerja agar dapat hasil kinerja yang baik mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 14 responden (40.0%), Setuju (S) 19 responden (54.3%) dan Kurang Setuju (KS) 2 responden (5.7%).
- 8) Jawaban responden tentang Pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 18 responden (51.4%) dan Setuju (S) 17 responden (48.6%).
- 9) Jawaban responden tentang Adanya hubungan baik antar karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 16 responden (45.7%), Setuju (S) 17 responden (48.6%) dan Kurang Setuju (KS) 2 responden (5.7%).

10) Jawaban responden tentang Hubungan yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 12 responden (34.3%), Setuju (S) 20 responden (57.1%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (8.6%).

Kesimpulan secara umum bahwa pengawasan yang diterapkan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, ditandai dengan persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

3. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan didalam analisis ini adalah regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Maka data hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

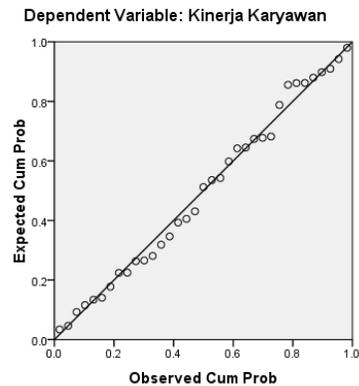
a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, dan uji *heterokedastisitas*. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV.1****Uji Normalitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut (Juliandi, dkk.2015 hal. 161).

Dalam regresi ini tidak terjadi multikolinearitas seperti terlihat pada hasil uji multikolinearitas berikut.

Tabel IV.9

Uji Multikolinearitas

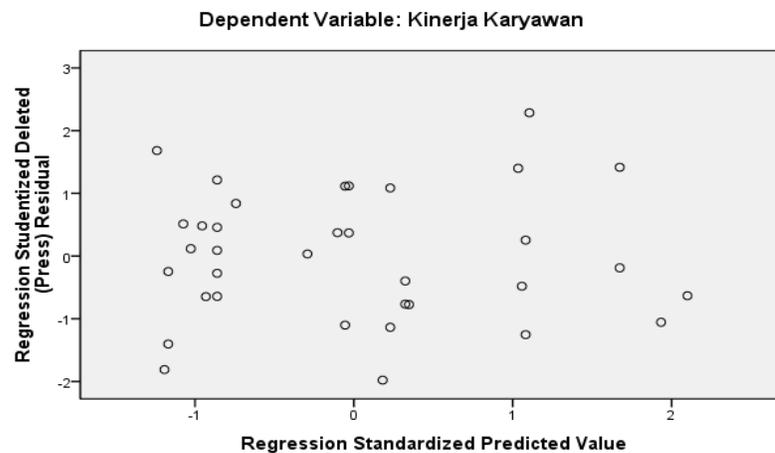
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	38.558	9.028		
Pelatihan	.109	.180	.980	1.020
Pengawasan	.107	.138	.980	1.020

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

3) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar IV.2

Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

b. Regresi Linear Berganda

1) Persamaan Regresi

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV.8

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.558	9.028		4.271	.000
Pelatihan	.109	.180	.108	2.606	.008
Pengawasan	.107	.138	.109	2.050	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2019)

Berdasarkan data table Coefficients diatas dapat dilihat persamaan regresi berganda untuk dua variabel adalah :

$$\text{Maka diperoleh nilai } Y=38.558 + 0.109X_1+0.107X_2$$

Persamaan tersebut bermakna jika Pelatihan ditingkatkan 100% (1 kali) maka kinerja akan meningkat sebesar 10.9% dan jika Pengawasan ditingkatkan 100% (1 kali) maka kinerja akan meningkat sebesar 10.7% dari persamaan regresi diatas, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja 10.9% adalah variabel Pelatihan (X1).

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

c. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikan atau tidaknya X dan Y. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statis Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* tarafnyata 0.05 ($\alpha=5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut :

Tabel IV.10

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.558	9.028		4.271	.000
Pelatihan	.109	.180	.108	2.606	.008
Pengawasan	.107	.138	.109	2.050	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

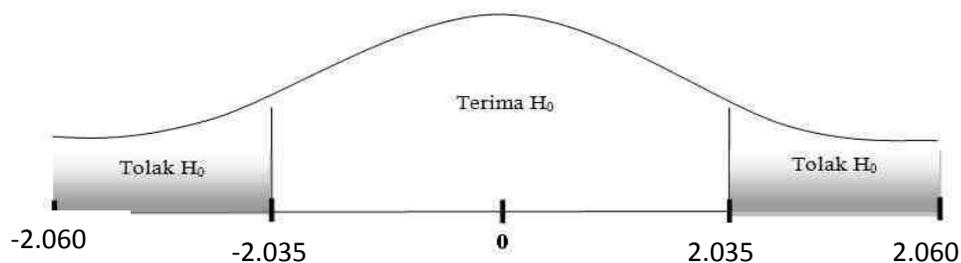
Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2019)

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025).

Derajat keabsahan (dk) = $n - k = 35 - 2 = 33$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait. Maka nilai t tabel untuk $33 = 1.629$

a) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Pelatihan

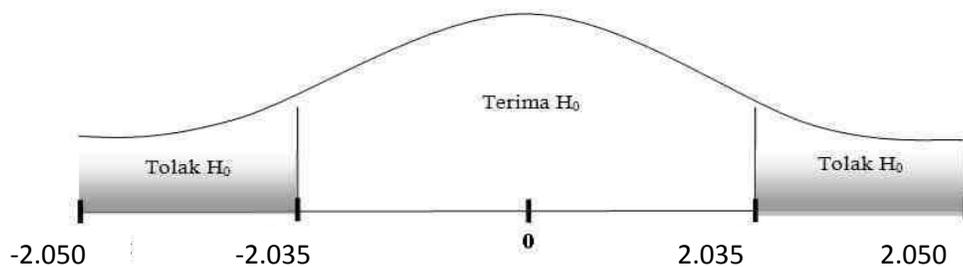
t hitung = 2.060

$$t \text{ tabel} = 1.629$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh t hitung sebesar 2.060 sementara t tabel sebesar 1.629 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

b) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial (individual) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :



Gambar IV. 4

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Pengawasan

$$t \text{ hitung} = 2.050$$

$$t \text{ tabel} = 1.629$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh t hitung sebesar 2.050 sementara t tabel sebesar 1.629 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

2) Uji F (Simultan)

Hasil pengolahan data dengan SPSS untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel pelatihan (X1) dan pengawasan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.827	2	11.414	6.185	.032 ^a
	Residual	245.173	32	7.662		
	Total	248.000	34			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

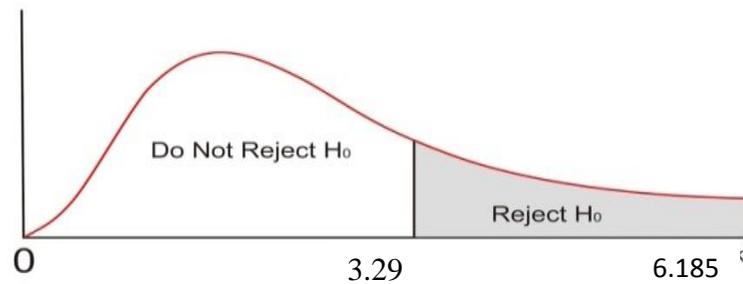
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2019)

Derajat keabsahan (dk) = $n - k = 35 - 3 = 32$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait. Maka nilai f tabel untuk 32 = 3.29

a. Tolak Ho apabila $f_{hitung} > 3.29$ atau $-f_{hitung} > 3.29$

b. Terima Ho apabila $f_{hitung} < 3.29$ atau $-f_{hitung} < 3.29$



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan Uji F hitung pada gambar diatas terdapat nilai F hitung $6.185 > F$ tabel 3.29 kemudian dilihat dari nilai probabilitas signifikan $0,032 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan spss diatas menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

c) Koefisien Determinasi (R-Square)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.12

Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.187 ^a	.111	.150	2.76797

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Hasil SPSS (Diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0.111 atau 11.1%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama sebesar 11.1% sisanya 88.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (pelatihan dan pengawasan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh t hitung sebesar 2.060 sementara t tabel sebesar 2.035 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

Menurut Rivai (2011, hal. 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Tati Sundari (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh t hitung sebesar 2.050 sementara t tabel sebesar 2.035 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama. Menurut Handoko (2016, hal.359) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Rika Dwi Ariyanti (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pengawasan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji F hitung pada gambar diatas terdapat nilai F hitung $6.185 > F$ tabel 4.15 kemudian dilihat dari nilai probabilitas signifikan $0,032 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan spss diatas menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Rika Dwi Ariyanti (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengawasan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif secara parsial antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan, sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arkan Putra Tama Medan.
2. Adanya pengaruh positif secara parsial antara Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan, sehingga Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arkan Putra Tama Medan.
3. Adanya pengaruh positif secara simultan antara Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan, sehingga Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arkan Putra Tama Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas tentang Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Sebaiknya atasan lebih dalam memberikan pelatihan kepada karyawan, karena pelatihan yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan. Pelatihan yang lebih diberikan oleh atasan dapat membuat karyawan semangat dan bergairah dalam bekerja dan karyawan diberi tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman yang dirasakan karyawan maka akan memicu semangat karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkat sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.
3. Dalam peningkatan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan meningkatkan pelatihan dan pengawasan yang baik, karena pelatihan dan pengawasan yang baik merupakan salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifiyah, Lailatul dan Hadi Sunaryo. (2017). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang”. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Daulay, Raihanah, dkk. (2016). *Buku Ajar Manajemen*. Medan : Penerbit UMSU Press.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ahli Bahasa : Eli Tanya, Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto*. Jakarta : Indeks.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Juliandi, Azuar, dkk. (2015). *Metode Penelitian Bisnnis Konsep dan Aplikasi*. Medan : Umsu Press.
- Kasmir, S.E., M.M., Dr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saripuddin, Jasman. Handayani, Rina. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Desen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 8(10).419-428.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.