

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Ekonomi dan Bisnis*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DEVI ANGGRAINI
NPM 1505160101

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 18 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : DEVI ANGGRAINI
NPM : 1505160101
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

PENGUJI

TIM PENGUJI

PENGUJI

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., MM

Pembimbing

Dr. FARAR PASARIBU, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

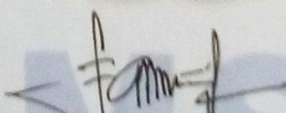
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEVI ANGGRAINI
NPM : 1505160101
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

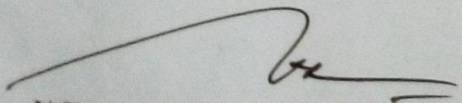
Medan, Maret 2019

Pembimbing



Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, SE, 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 : DEVI ANGGRAINI
NPM : 1505160101
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/02/2019	ACC Questioner		
04/03/2019	- Mengetaskan secara singkat kesimpulannya		
	- Mengetapi daftar pustaka		
05/03/2019	- Hasil penelitian harus digelaskan lebih rinci dan lebih luas sehingga mudah dimengerti		
	- Kemampuan dan saran harap dibuat sehingga mudah dimengerti		
11/3-2019	ACC Laporan Skripsi		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *DEVI ANGGRAINI*
NPM : *1505140101*
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 Ekoomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *Desember* 20. *18*.
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

E860AAFF49344282

6000
RUPIAH

NB :

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

ABSTRAK

DEVI ANGGRAINI NPM 1505160101. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00).

Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Secara simultan diketahui pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengawasan dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat berangkai salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahilliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini dapat kita rasakan bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima masukan berupa kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun dari para pembaca guna perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat terealisasi dengan baik dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, baik tenaga, ide-ide maupun pemikiran. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ayahanda Trubus dan Ibunda Suparseh yang tiada henti-hentinya memberikan perhatian dan kasih sayangnya dengan mengasuh, membimbing, banyak bekorban, memberikan dukungan dan memberikan dorongan berupa moril maupun material kepada penulis serta dengan doa restu beliau yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, dan kakak saya Rizki Pangestu S.pd.i, keponakan saya Queenesya Mukhbitasakhi Pangestu, adik saya Prayoga Pangestu, dan abang saya Chairijal yang selalu memberikan doa dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM., 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 Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar Jurusan Manajemen Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
10. Kepada Pemimpin dan seluruh staff dan karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan terima kasih atas segala dukungan doa dan kasih sayangnya.
11. Terima kasih kepada teman teman saya Dara, Manda, Heni, Netty , Habib, Nita, Selvi, Eca, Riska, Rini, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terima kasih untuk teman kelas B Manajemen Pagi stambuk 2015 yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dan berbagai pihak, penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa dan puji syukur kehadiran Allah SWT penulis mengucapkan banyak terima kasih. Kiranya Allah SWT senantiasa selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Amin Ya Rabbal Allamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret 2019

Penulis

Devi Anggraini
1505160101

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Manfaat Penilaian Kinerja	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	11
2. Pelatihan	12
a. Pengertian Pelatihan.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	14
c. Tujuan Pelatihan.....	17
d. Indikator Pelatihan Karyawan	18
3. Pengawasan	20
a. Pengertian Pegawasan	20

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	21
c. Tujuan Pengawasan.....	22
d. Indikator Pengawasan	24
B. Kerangka Konseptual.....	26
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	27
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan .	27
C. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
2. Identitas Responden	43
a. Jenis Kelamin	43
b. Pendidikan Terakhir	44
c. Lama Bekerja.....	44
3. Persentase Jawaban Responden.....	45
4. Model Regresi	50
a. Uji Asumsi Klasik	50
b. Regresi Linier Berganda	54

c. Pengujian Hipotesis	55
B. Pembahasan.....	60
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	60
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	30
Tabel III.2 Indikator Pelatihan.....	31
Tabel III.3 Indikator Pengawasan	31
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	32
Tabel III.5 Daftar Populasi	32
Tabel III.6 Skala Likert.....	33
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel.....	35
Tabel III.8 Hasil Uji Relibilitas	37
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	43
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir	44
Tabel IV.3 Lama Bekerja.....	44
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Pelatihan	47
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Pengawasan	49
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.10 Hasil Uji t.....	56
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	28
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	40
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	41
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	51
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan seksama.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Sudaryo,2018 hal.92).

Salah satu program untuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Program ini dinilai cukup baik karena perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan . Adapun dalam melaksanakan program pelatihan kerja ini diperlukan suatu perusahaan yang baik, sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan harus berhasil. Pelatihan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan agar

kemampuan karyawan terhadap suatu pekerjaan tidak jalan ditempat dan diharapkan dengan pelatihan yang rutin di lakukan oleh perusahaan maka kemampuan karyawan meningkat, dan hal ini tentunya akan menambah wawasan para karyawan dan menimbulkan inisiatif-inisiatif yang baru demi tercapainya tujuan suatu instansi.

Pengawasan sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting, pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Didalam organisasi pasti ada sebuah pimpinan yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat.

Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan merupakan perusahaan BUMD yang bergerak dibidang jasa konstruksi, properti, sarana umum & pariwisata, beralamat di Jl. Sutomo No.4, Gaharu, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20233 Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis ditemukan beberapa fenomena-fenomena pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yaitu belum optimalnya kinerja dari karyawan yang ditandai dengan masih adanya hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan , terlihat dari kinerja karyawan yang masih rendah, yakni adanya karyawan yang datang terlambat, mengobrol, hanya sekedar duduk dan melihat saja sehingga penyelesaian

tugas pun tertunda dan tidak diselesaikan tepat sesuai dengan waktunya. Oleh karena itu, sebaiknya ada peningkatan dalam pengawasan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya agar dapat menumbuhkan kerja yang baik. Perusahaan tidak rutin memberikan pelatihan terhadap para karyawannya sehingga kemampuan karyawan tidak terasah dan hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Begitu juga dengan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih rendah. Hal ini disebabkan oleh para pimpinan kurang memberikan pengawasan terhadap para karyawan sehingga karyawan sering lalai dalam melakukan pekerjaannya

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak rutin memberikan pelatihan terhadap para karyawannya sehingga kemampuan karyawan tidak terasah
2. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi kegiatan kinerja karyawan sehingga karyawan sering lalai dalam melakukan pekerjaannya
3. Belum optimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan masih adanya hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah diatas terlihat bahwa pelatihan dan pengawasan adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya

pada masalah pelatihan, pengawasan, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan subjek Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah ada Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah ada Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Kota Medan?

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi penelitian terdahulu tentang pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan penelitian terdahulu tentang pengawasan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengawasan.

c. Manfaat yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak akan diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara ,2013 hal. 67)

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai ,2014 hal. 447).

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata 2018 ,hal.2)

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Bacal dalam Wibowo 2014, hal. 7)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo 2014, hal. 7).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi (Mangkunegara, 2013 hal 67)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis,kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Ada beberapa elemen pokok, yaitu:Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi; Merumuskan indikator danukuran kinerja; Mengukur tingkat ketercapaian tujuan

dan sasaran-sasaran organisasi; Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Mahsun, 2013 hal 25).

Adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu:

1. Variabel individu, meliputi

- (a) kemampuan dan keterampilan (fisik)
- (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan Pengalaman)
- (c) demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)

2. Variabel organisasi, meliputi:

- (a) sumberdaya,
- (b) kepemimpinan,
- (c) imbalan,
- (d) struktur, dan
- (e) desain pekerjaan.

3. Variabel psikologis meliputi:

- (a) mental/intelektual,
- (b) persepsi,
- (c) sikap,
- (d) kepribadian,
- (e) belajar, dan motivasi. (Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Arif Ramdhani 2011 hal 22)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). (Mangkunegara 2013, Hal.76)

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2014, hal. 410-411) manfaat dari penelitian kinerja yaitu:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
- 5) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
- 10) Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014, hal. 1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- 3) Tingkat kehadiran
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu
- 4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan melakukan berbagai cara termasuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Karena jika kemampuan karyawan meningkat maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Kamil 2012, hal. 4).

Pelatihan adalah sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi . Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai 2014 , hal. 4).

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan produser sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andtrew E. Sikule dalam mangkunegara 2013, hal. 44) .

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia . Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para karyawan. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar aparaturnya mengetahui apa yang dilakukan. Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen, dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan,

kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap karyawan membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, diantaranya dikemukakan oleh Rivai (2014, hal. 173) yaitu:

- 1) *Cost-effectiveness* (efektivitas kerja)
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan pr oferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Agar training dan pengembangan dapat dihasilkan dengan baik, maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut:

1) *Individual differences*

Kenyataannya di dunia ini tidak ada dua individu yang mempunyai sifat yang benar-benar sama. Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah-lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dalam merencanakan dan melaksanakan suatu training harus diingat adanya perbedaan individu ini. Perbedaan ini dapat nampak pada waktu para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda.

2) *Relation to job analysis*

Analisa jabatan dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah-masalah kemanusiaan. Masalah kemanusiaan dalam perusahaan dianggap merupakan faktor sangat penting dan harus diperhatikan.

3) *Motivation*

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, training sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para trainees.

4) *Active participation*

Di dalam pelaksanaan pendidikan training, para trainees harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainees apabila saran-sarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

5) *Selection of trainees*

Training sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan pada mereka yang tak mempunyai minat, bakat dan pengaman, kemungkinan diadakan seleksi. Adanya seleksi yang demikian merupakan daya perangsang pula. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberi gambaran, bahwa hanya orang-orang yang cakap saja yang dapat mengikuti latihan itu.

6) *Selection of trainers*

Tidak setiap orang dapat menjadi pengajar yang baik. Seorang pengajar (*trainers*) harus mempunyai syarat-syarat tertentu. Hal ini disebabkan karena trainers akan menghadapi manusia yang mempunyai sifat yang berlain-lainan.

7) *Trainer training*

Trainer sebelum diserahi tanggungjawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu asas yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapat didikan sebagai pelatih.

8) *Training methods*

Suatu latihan akan berhasil tidak tergantung pada tenaga pengajaran saja akan tetapi juga tergantung pada metode yang dipergunakan. Metode yang dipergunakan dalam training yang diberikan. Misalnya metode pemberian kuliah tidak sesuai untuk para karyawan pelaksana. Untuk karyawan pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan disamping pembelajaran teoritis. (As'ad 2003, hal. 67-70)

Pelatihan yang dilakukan ini disiapkan perusahaan dengan matang dengan program-program yang terancang dengan baik. Perusahaan tidak melakukan sendiri, namun dibantu oleh tenaga ahli dalam bidangnya masing-masing.

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya peningkatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Adanya pendapat-pendapat dari para ahli adalah sebagai berikut: tujuan dari pelatihan ialah:

1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai. (Mangkunegara 2013, Hal. 45)

Tujuan dari pelatihan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas.
- 2) Meningkatkan mutu.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Meningkatkan semangat kerja.
- 5) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik.
- 6) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- 8) Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*). (Munandar 2001, hal. 87)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

d. Indikator Pelatihan Karyawan

Menurut Rivai (2014 hal 240) yang dijadikan penulis sebagai indikator antara lain:

1) Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan ,kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6) Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

Adapun menurut Mangkunegara (2013, hal.46) ada beberapa indikator

dalam pelatihan,yaitu:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatiih yang dipilih untuk memberi materi pelatihan harus benar – benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dankompeten selain itu pendidikan instruktur pu n harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Didalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta ataupun suatu organisasi seringkali dijumpai permasalahan-permasalahan yang akan menghambat pencapain suatu tujuan. Permasalahan yang muncul antara lain seperti masalah keuangan, waktu dan lain-lain. Maka oleh karena itu untuk menjaga suatu pekerjaan agar tetap sesuai dengan rencana tanpa menyimpang dari tujuan awal dan agar dapat dengan cepat menanggapi apabila terjadi kendala dalam prosesnya maka dibutuhkan hal yang disebut dengan pengawasan.

Pengawasan dalam sebuah organisasi dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja sampai memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapinya hasil-hasil sesuai tujuan.

Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya(Terry dalam Bangun, 2008 hal 164).

Menurut Handoko (2013,hal.357) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut Siagian (2008,hal.259) pengertian dari pengawasan merupakan berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Torang (2013,hal.177) ada empat faktor yang perlu diperhatikan yang standar pekerjaan, pembiayaan, laporan eksekutif dan biaya.

Menurut Handoko (2013, hal.366) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1) Perubahan lingkungan dan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan dan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya produk pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau manfaatnya kesempatan yang diciptakan perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profibilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat. Disamping itu organisasi sekarang lebih banyak bercorak desentralisasi, dengan banyak agen atau cabang penjualan dan pemasaran, pabrik yang terpisah secara geografis atau fasilitas penelitian yang terpisah. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan.

3) Kesalahan-kesalahan

Banyak anggota organisasi yang melakukan kesalahan, misalnya memesan barang atau komponen yang salah, masalah diagnosa yang tidak tepat dan lain-lain. Dengan pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum mejadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab dari atasan tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

c. Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011,hal.45) adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Menurut Sukarna (2011, hal. 112) tujuan pengawasan adalah:

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
- 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarnya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).

- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
- 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

d. Indikator Pengawasan

Menurut Siagian (2008, hal.115-116) indikator pengawasan adalah:

1) Pengawasan Langsung

- a) Inspeksi Langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.
- b) Observasi ditempat (*On-the-spot-observation*) adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
- c) Laporan ditempat (*on-the-spot-report*) adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

2) Pengawasan Tidak Langsung

- a) Laporan Tertulis merupakan suatu pertanggung jawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.
- b) Laporan Lisan merupakan laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun saran-saran.

Menurut Handoko (2013, hal. 373-374) indikator pengawasan adalah sebagai berikut

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada.

2) Tepat waktu

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

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidangbidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

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

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan organisasi.

7) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

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

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan harus efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

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

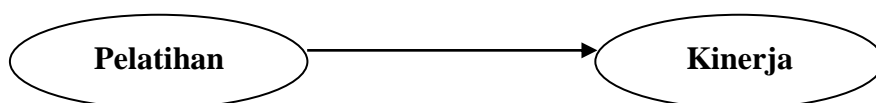
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok teoritis dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang teliti. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Sistesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014), Dahmiri (2014) dan Siswadi (2016) menyimpulkan bahwa “pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

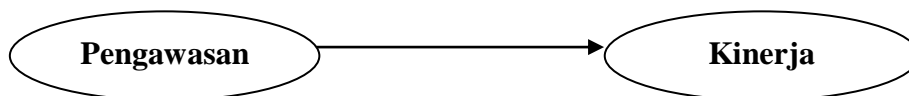


Gambar II. 1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengawasan bisa juga diartikan mengatur apakah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang baik dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian Toding (2016), Herdino dan Andri (2017) dan Situmeang (2017) menyimpulkan bahwa “pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

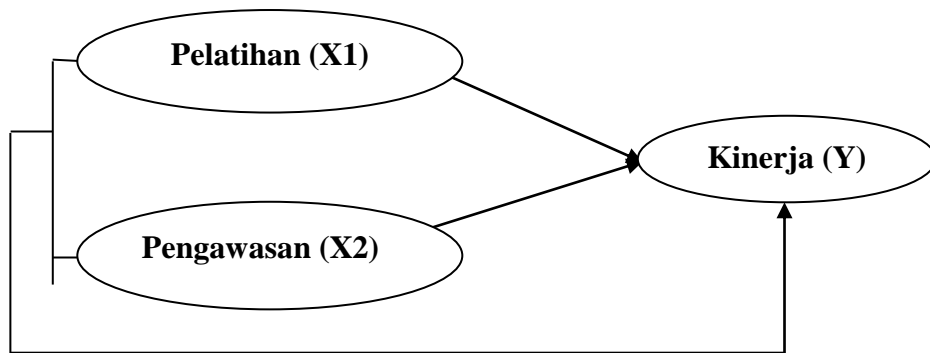


Gambar 11. 2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan Pengawasan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena dilandasi dengan kemampuan, keterampilan, serta kreatif berfikir yang memadai dan semangat kerja serta prestasi kerja yang meningkat.

Hasil penelitian Ariyanti (2016), Alfahmi (2016) dan Sari (2016) menyimpulkan bahwa “Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian pelatihan dan pengawasan adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang ada diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan/jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah kajian teoritis dan kajian empiris relevan maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah pembangunan kota medan.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah pembangunan kota medan.
3. Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah pembangunan kota medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang terjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	alitis Kerja
2	antitas Kerja
3	pat tidaknya diandalkan
4	kap

Sumber : Mangkunegara (2013 hal 75)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai.

Tabel III. 2
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	materi yang dibutuhkan
2	metode yang digunakan
3	mampuan Instruktur Pelatihan
4	fasana pembelajaran
5	serta Pelatihan

Sumber : Veithzal Rivai (2004 hal 240)

3. Pengawasan (X2)

Merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel III. 3
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	pengawasan langsung
2	pengawasan tidak langsung

Sumber : Siagian (2008:115-116)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adanya tempat penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang beralamat di Jl. Sutomo No.4, Gaharu, Medan Timur.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di dilaksanakan pada bulan Desember 2018 s/d Maret 2019 penyusunan ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini

Tabel III. 4
Waktu Penelitian

	Kegiatan	2018-2019																
		Nov 2018			Des 2018			Jan 2019			Feb 2019			Mar 2019				
1	Pengajuan Judul																	
2	Pra Riset																	
3	Penulisan Proposal																	
4	Bimbingan Proposal																	
5	Seminar Proposal																	
6	Pengolahan Data																	
7	Bimbingan Skripsi																	
8	Pang Meja Hijau																	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 karyawan tetap.

Tabel III. 5
Daftar Populasi

Bagian/Divisi	Populasi
Bagian Keuangan	10
Bagian SDM	4
Bagian Umum	9
Bagian Sekretaris Direksi	2
Bagian Program	5
Bagian Pembangunan	3
Bagian Usaha Jasa	5
Bagian Pemeliharaan dan Pengawasan	6
Jumlah	44

2. Sampel

Juliandi (2015, hal. 51) mengatakan sampel wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling* dan sampel ini

menggunakan sampel jenuh. Sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu karyawan pada Perusahaan Dearah Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis diperusahaan dengan memberi pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa karyawan.

2. Angket (Questioner)

Merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan diobjek penelitian yaitu pada Perusahaan Dearah Pembangunan Kota Medan dengan menggunakan skala likers dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu

Tabel III. 6
Skala Likert

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

Jumlah opsi jawaban dalam penelitian ini ada 5 yaitu : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui hasil angket yang disebar akan menggunakan beberapa rumus untuk mengujinya

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sugiyono, 2016, hal. 183

Dimana :

r_{xy}	=	Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
N	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	=	Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	=	Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xy$	=	Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel III. 7
Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.623	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.343	0.023 < 0,05	Valid
	Y3	0.391	0.009 < 0,05	Valid
	Y4	0.717	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.623	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.599	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.391	0.009 < 0,05	Valid
	Y8	0.717	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.623	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.343	0.023 < 0,05	Valid
Pelatihan (X1)	X1	0.613	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.613	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.613	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.613	0.000 < 0,05	Valid
Pengawasan (X2)	X1	0.711	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.546	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.537	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.711	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.546	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.537	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.711	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.546	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.573	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.555	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam

Juliandi (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sugiyono, 2016 hal.132

Dimana

- r = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σ^2 = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien realibilitas dengan r – tabel. Jika nilai koefisien realibilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah sebagai berikut:

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III. 8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.721	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.932		Reliabel
Pengawasan (X2)	0.795		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau

memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2016, hal. 230)

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengawasan

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalis ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data bersistribusi normal apabila distribusi

data tersebut tidak menceng ke kiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel independen (Juliandi dan Irvan 2016, hal. 170). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi dan Irvan, 2016, hal. 171).

Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Keterangan :

- t = Nilai t
- n = Jumlah Sample
- r = Nilai Koefisien Korelasi

Kriteria pengujianya adalah :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Jika *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya (Sugiyono, 2016, hal. 192). Dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien Korelasi Berganda
- K = Jumlah Variabel Independen (bebas)
- n = Jumlah Sample
- F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan F_{tabel}

Ketentuan :

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk=n-k-1$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel independen. Nilai koefisiensi determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for socience (SPSS 24.00).

Hipotesis penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap variabel Y . Dengan Rumus

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

Sugiyono (2016, hal. 184)

Di mana :

D = Kofisiensi determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 44 karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	18	40,9	40,9	40,9
	WANITA	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (40.9%) orang pria dan wanita sebanyak 26 (59.1%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah wanita.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	22,7	22,7	22,7
	D3	11	25,0	25,0	47,7
	S1	20	45,5	45,5	93,2
	S2	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 10 (22.7%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan SMA, 11 (25%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan D3, 20 (45.5%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S1, dan 3 (6.8%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Tabel IV.3
Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	3	6,8	6,8	6,8
	2 TAHUN	12	27,3	27,3	34,1
	3 TAHUN	18	40,9	40,9	75,0
	4 TAHUN	7	15,9	15,9	90,9
	LEBIH DARI 5 TAHUN	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 3 (6.8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, 12 (27.3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun, 18 (40.9%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun, 7 (15.9%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun, dan 4 (9.1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
2	22	50	10	22.7	9	20.5	1	2.3	2	4.5	44	100
3	5	11.4	19	43.2	17	38.6	3	6.8	0	0	44	100
4	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
5	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
6	5	11.4	23	52.3	13	29.5	3	6.8	0	0	44	100
7	5	11.4	19	43.2	17	38.6	3	6.8	0	0	44	100
8	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
9	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
10	22	50	10	22.7	9	20.5	1	2.3	2	4.5	44	100

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

- 1) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 2) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%

- 3) Jawaban Responden Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43.2%
- 4) Jawaban Responden Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%
- 5) Jawaban Responden Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59.1%
- 6) Jawaban responden Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.3%
- 7) Jawaban Responden Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43.2%
- 8) Jawaban responden Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56.8%
- 9) Jawaban Responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 10) Jawaban Responden Saya berperilaku sopan dan jujur kepada rekan kerja dan pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.

b. Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable pelatihan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
2	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
3	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
4	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
5	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
6	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
7	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
8	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
9	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
10	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

- 1) Jawaban Responden Materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 2) Jawaban Responden Materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%
- 3) Jawaban Responden Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%
- 4) Jawaban Responden Metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%
- 5) Jawaban Responden Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%
- 6) Jawaban responden Ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%

- 7) Jawaban Responden Saya merasa nyaman dengan tempat dan suasana pelatihan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 8) Jawaban responden Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 9) Jawaban Responden Saya mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 10) Jawaban Responden Saya merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%

c. Variabel Pengawasan (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable pengawasan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
2	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
3	22	50	10	22.7	9	20.5	1	2.3	2	4.5	44	100
4	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
5	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
6	22	50	10	22.7	9	20.5	1	2.3	2	4.5	44	100
7	25	56.8	8	18.2	7	15.9	4	9.1	0	0	44	100
8	5	11.4	26	59.1	6	13.6	7	15.9	0	0	44	100
9	22	50	10	22.7	9	20.5	1	2.3	2	4.5	44	100
10	5	11.4	23	52.3	13	29.5	3	6.8	0	0	44	100

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

- 1) Jawaban Responden Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56.8%

- 2) Jawaban Responden Pimpinan sering meninjau ruang kerja karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%
- 3) Jawaban Responden Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%
- 4) Jawaban Responden Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56.8%
- 5) Jawaban Responden Pimpinan langsung melihat ditempat karyawan bekerja bagaimana kinerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59.1%
- 6) Jawaban responden Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%
- 7) Jawaban Responden Pimpinan meminta karyawan untuk membuat laporan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56.8%
- 8) Jawaban responden Pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil pekerjaan secara lisan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 59.1%
- 9) Jawaban Responden Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%
- 10) Jawaban Responden Pimpinan melakukan pengecekan CCTV untuk melihat kedisiplinan kinerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52.3%

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi

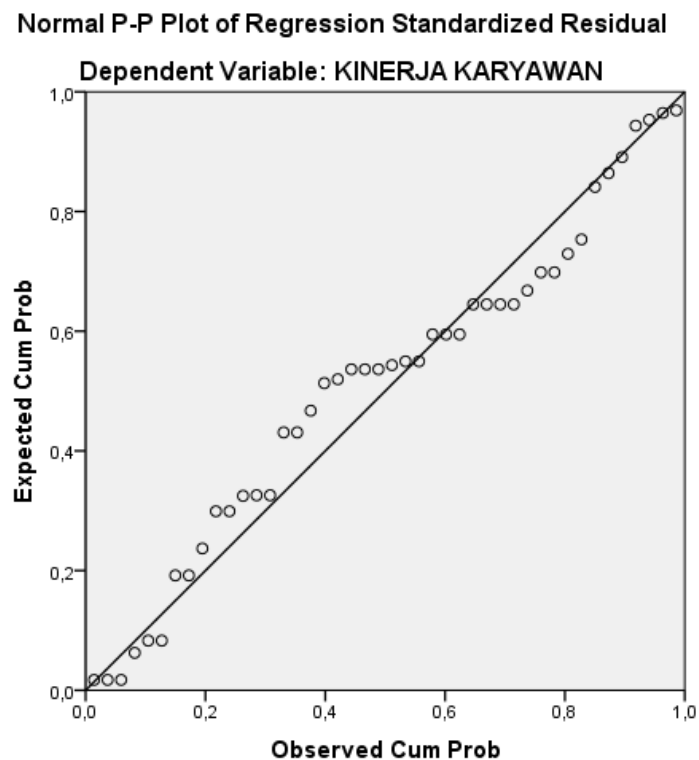
klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN	,321	3,117
	PENGAWASAN	,321	3,117

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 3.117 dan variabel pengawasan (X_2) sebesar 3.117. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0.321 dan variabel pengawasan (X_2) sebesar 0.321. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

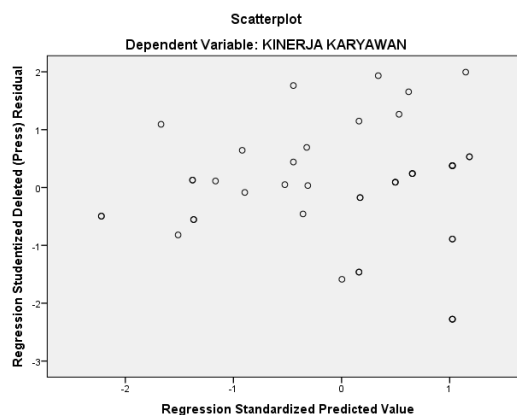
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen.

Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,235	1,655		4,372	,000
	PELATIHAN	,190	,056	,288	3,378	,002
	PENGAWASAN	,596	,073	,699	8,190	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1.514
- 2) Kepemimpinan = 0,601
- 3) Disiplin Kerja= 0,229

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,235 + 0,190_1 + 0,596_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7,325 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,190 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,190 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,596 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,596 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

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

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,235	1,655		4,372	,000
	PELATIHAN	,190	,056	,288	3,378	,002
	PENGAWASAN	,596	,073	,699	8,190	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

a) Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 10 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 3,378 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($44 - 2 = 42$), di peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung = 3,378 > ttabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 \leq 0,05$, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

b) Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 10 diatas diperoleh t hitung untuk variable pengawasan sebesar 8,190 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($44 - 2 = 42$), di peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan

Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 8,190 > t_{tabel} = 2,018$. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan pengawasan untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002,628	2	501,314	193,392	,000 ^b
	Residual	106,281	41	2,592		
	Total	1108,909	43			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, PELATIHAN						

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 193,392, kemudian nilai signyanya adalah 0,000

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Berdasarkan tabel IV. 11 diatas diperoleh f hitung untuk variable pelatihan dan pengawasan sebesar 193,392 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($44-2-1=41$), di peroleh f tabel 3,23. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f hitung = 193,392 $>$ f tabel = 3,23. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,899	1,61004
a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, PELATIHAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Pengolahan Data 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,951 atau 95,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu pelatihan dan

pengawasan adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,904 yang berarti 90,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengawasan. Sedangkan sisanya 8,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,899 yang berarti 89,9% kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengawasan. Sedangkan 10,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.61004 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan t_{hitung} sebesar 3,378 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial (uji t) jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung = 3,378 lebih besar dari t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam menjalankan tugas yang dibembannya menjadi lebih baik. Pada dasarnya pelatihan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana karyawan dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta merubah sikap kearah yang lebih baik. Pelatihan bertujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan terhadap tuntutan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan atau posisi dalam perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Dengan adanya pelatihan yang baik yang dimiliki perusahaan terhadap karyawannya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diharapkan memberikan pelatihan terhadap seluruh karyawannya agar segala sesuatu mengenai kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian dalam bekerja para karyawan dapat meningkat demi mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014, hal. 4) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi . Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014), Dahmiri (2014) dan Siswadi (2016) yang menyimpulkan bahwa “pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Bagi perusahaan

adanya pelatihan akan menjadikan keahlian dalam bekerja para karyawan terus terasah dan meningkat yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto (2016) dan Silvia (2013) yang menyimpulkan bahwa “pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 8,190 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial (uji t) jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , didalam hal ini t hitung = 8,190 lebih besar dari t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan juga merupakan kegiatan

penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan pengawasan yang baik yang dimiliki perusahaan terhadap karyawannya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian Pimpinan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013, hal. 357) yang menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toding (2016), Herdino dan Andri (2017) dan Situmeang (2017) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan adanya pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2015) yang menyimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 193,392

sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,23. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) Jika f hitung lebih besar dari f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini f hitung = 193,392 lebih besar dari f tabel = 3,23. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2016), Alfahmi (2016) dan Sari (2016) menyimpulkan bahwa “Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian pelatihan dan pengawasan adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang ada diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
2. Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan pengawasan terhadap karyawan menjadikan karyawan lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan manajemen. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Hal ini telah di uji dan mendapatkan hasil bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang lebih besar dari pada pelatihan pada karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu memberikan tambahan pelatihan kepada karyawan/staff dalam meningkatkan ilmu dan pengetahuan, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi.
2. Karyawan/staff Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebaiknya dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang di dapat dari pelatihan yang pernah diikuti dalam memberikan pelayanan kepada anggota Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan khususnya maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya.
3. Kepada Pimpinan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan, agar para Pegawai dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. (2011). *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta; Graha Ilmu
- Alfahmi, Muhammad. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. *Jurnal Ilmiah*. 2(2), 1-16
- Arif. Ramdhani (2011). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Ariyanti (2016). "Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri" *Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Tidak Dipublikasikan
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Libert.
- Bangun, Wilson. (2008). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dahmiri. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1), 374-380
- Fitria. (2015). Analisis Pengawasan dan Kompetensi Melalui Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Teknologi Pertanian*. 16(2), 97-106
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Handoko, T.H.(2013) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdino dan Andri (2017). "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indoensia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jurnal Fisip*. 4(2) 1-11
- Juliandi, dkk. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis Medan* : UMSU Press
- Kamil, Mustofa (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Mahsun. Muhamad. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan PT Remaja Rosdakarya
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, Sukanto (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. 2(1), 116-121
- Rismawati, & Mattalatta. (2017). *Evaluasi Kinerja*. makassar: Celebes Medika Perkasa.
- Rivai, V, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Frisusmita. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Kota Palu. *Jurnal Katalogis*. 4(3), 94-106

- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Silvia, Titin Olga. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Manajemen*. 1(1), 1-19
- Siswadi, Yudi. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 17(1), 124-137
- Situmeang, Rosnita Romauli. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Anugrah*. *Jurnal Asia Inovasi Dan Kewirausahaan*. 02(02), 148-160
- Sudaryo, Yoyo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 12 (2014).
- Toding, A Yuyun. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *eJournal Administrasi Bisnis*. 4(2), 386-399
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.