

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Etta Indotama Yogyakarta)**

**Oleh:**

**Amita Rizki \*)**

**Abdul Kodir Djaelani \*\*)**

**Khalikussabir \*\*)**

**Email: [amitarizki97@gmail.com](mailto:amitarizki97@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

### **Abstrack**

*This study aims to determine the effect of training and work supervision on the performance of study employees at PT. Etta Indotama Yogyakarta. The sample used in this study was 90 employees of the production department. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of training and work supervision had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Etta Indotama Yogyakarta and based on the results of a partial test (t test) the training variable had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Etta Indotama Yogyakarta and the supervision variable. work has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Etta Indotama Yogyakarta.*

**Keywords: Training, Work Supervision and Employee Performance.**

### **Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Selain itu juga keberadaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menghasilkan kinerja optimal. Kinerja karyawan sendiri merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja karyawan inilah yang akan menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan mempersiapkan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Handoko, 2015). Ada beberapa faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, seperti, pelatihan dan pengawasan kerja. Ketiga faktor ini sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi yang bekerja di PT. Etta Indotama Yogyakarta. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan yang memproduksi susu kambing etawa dalam bentuk bubuk dengan campuran gula aren. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian awal, penulis menemukan fenomena atau masalah yang berkaitan dengan kinerja yang kurang maksimal dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan

kepada karyawan yang sudah bekerja secara maksimal dan tidak diberi kesempatan pengangkatan karyawan serta pelatihan yang dilakukan kurang tepat sasaran sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang sudah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.Etta Indotama Yogyakarta)". Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta, bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta, bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta

### **Manfaat Penelitian**

- a. Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta
- b. Praktis  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau informasi bagi Perusahaan PT Etta Indomata Yogyakarta untuk menemukan langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah terkait dengan kinerja karyawannya.

### **Tinjauan pustaka**

#### **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angraeni Ike (2018) menghasilkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fitria dkk(2018) menghasilkan bahwa pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Abraham dkk (2018) menghasilkan bahwa variabel pengembangan karir, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dedi dan Hasrudy (2020) menghasilkan bahwa secara parsial kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (2017) dalam Prahawati dan Firzi (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan customer dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang menghasilkan kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dan mampu untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

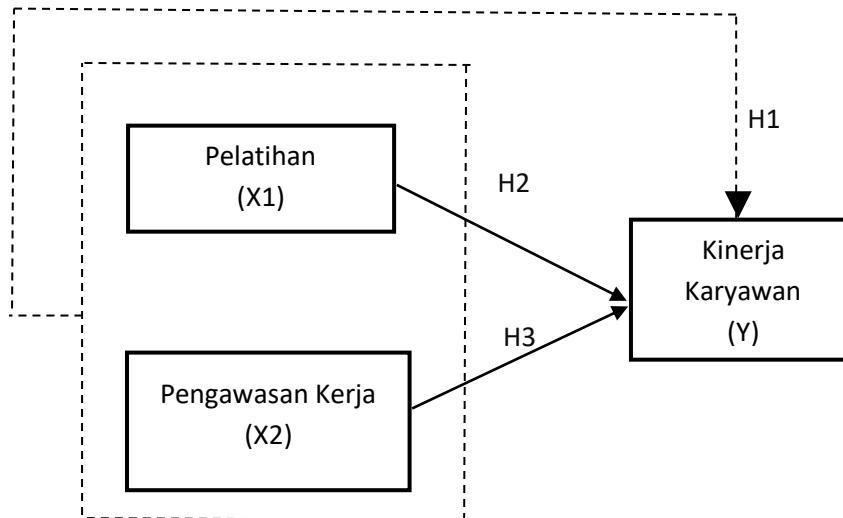
### **Pelatihan**

Menurut Widodo (2015) pelatihan didefinisikan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Menurut Mathis dan Jackson (2017) pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

### **Pengawasan Kerja**

Menurut Handoko (2016) pengawasan kerja adalah penciptaan dan pelaksanaan tata cara serta kelengkapan guna melindungi bahwa rencana sudah dilakukan sesuai dengan penetapan yang ada. Menurut Kadarisman (2015) pengawasan didefinisikan sebagai salah satu fungsi manajemen yang prosesnya tidak terputus dalam mematuhi tugas agar dilakukan, fungsi dan tanggung jawabnya agar tidak ada penyimpangan dari suatu aturan yang telah ditentukan dalam suatu pencapaian tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu bagian dari kegiatan untuk memastikan serta menjamin suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana awal yang telah ditentukan dan kebijakan dari aturan yang telah dibuat.

## Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Pengaruh Simultan : - - - - - ➔

Pengaruh Parsial : ———— ➔

## Hipotesis

H1 : Bahwa Pelatihan dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta

H2 : Bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta

H3 : Bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta

## Metode Penelitian

### Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, lokasi penelitian berada di Sorowangsan Girikerto, kecamatan Turi kabupaten Sleman daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dimulai bulan Oktober sampai Desember 2021.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT.Etta Indotama Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 90 responden.

## Definisi Operasional Variabel

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi tertentu sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Affandi (2018: 89) berpendapat Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Ketelitian

### Pelatihan

Pelatihan merupakan proses dimana setiap orang bisa mencapai kemampuan tertentu yang dimiliki demi mencapai tujuan organisasi. Indikator pelatihan menurut Meirizka (2015) sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Prosedur sistematis
3. Ketrampilan teknis

### Pengawasan kerja

Pengawasan kerja merupakan suatu proses menetapkan suatu pekerjaan yang dilakukan, kemudian menilainya dan mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan sesuai dengan rencana awal . Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2012) yaitu:

1. Akurat
2. Tepat waktu
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form kepada 90 responden karyawan bagian produksi di PT.Etta Indotama Yogyakarta.

### Uji Validitas

| Variabel         | Instrumen | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan | Y.1       | 0,891    | 0,2050  | Valid      |
|                  | Y.2       | 0,911    | 0,2050  | Valid      |
|                  | Y.3       | 0,914    | 0,2050  | Valid      |
|                  | Y.4       | 0,851    | 0,2050  | Valid      |
| Pelatihan        | X2.1      | 0,897    | 0,2050  | Valid      |
|                  | X2.2      | 0,851    | 0,2050  | Valid      |
|                  | X2.3      | 0,799    | 0,2050  | Valid      |
| Pengawasan kerja | X3.1      | 0,853    | 0,2050  | Valid      |
|                  | X3.2      | 0,890    | 0,2050  | Valid      |
|                  | X3.3      | 0,901    | 0,2050  | Valid      |

Sumber data diolah tahun 2021

Pada uji validitas menyatakan semua instrument item pertanyaan r hitung > r tabel hal tersebut dikatakan bahwa semua item-item pertanyaan ini dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

| No. | Variabel         | Cronbach's alpha | Keterangan |
|-----|------------------|------------------|------------|
| 1.  | Kinerja karyawan | 0,912            | Reliabel   |
| 2.  | Pelatihan        | 0,804            | Reliabel   |
| 3.  | Pengawasan kerja | 0,856            | Reliabel   |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Variabel pelatihan ,pengawasan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau jika dilakukan pengujian ulang mendapatkan hasil yang sama untuk menjelaskan variabel.

### Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                   |                   |                   |  |
|------------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
|                                    |                | Pelatihan         | Pengawasan kerja  | kinerja karyawan  |  |
| N                                  |                | 90                | 90                | 90                |  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 6.2128            | 12.2258           | 19.6928           |  |
|                                    | Std. Deviation | 3.76188           | 1.61866           | 2.93899           |  |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,125              | ,212              | ,162              |  |
|                                    | Positive       | ,097              | ,144              | ,116              |  |
|                                    | Negative       | -,125             | -,212             | -,162             |  |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.225             | 1.242             | 1.362             |  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,062 <sup>c</sup> | ,065 <sup>c</sup> | ,077 <sup>c</sup> |  |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasar hasil data Tabel 3 menyatakan bahwa semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| Model                     |                  |                             |            |                           | t     | Sig. |                         |       |
| 1                         | (Constant)       | ,954                        | 1,056      |                           | ,903  | ,369 |                         |       |
|                           | Pelatihan        | ,502                        | ,111       | ,361                      | 4,535 | ,000 | ,436                    | 2.296 |
|                           | Pengawasan kerja | ,880                        | ,124       | ,567                      | 7,108 | ,000 | ,376                    | 2.186 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF dibawah 10. Sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
|                           |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
| Model                     |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)       | 2,384                       | ,739       |                           | ,002 |
|                           | Pelatihan        | ,064                        | ,077       | ,131                      | ,413 |
|                           | Pengawasan kerja | -,049                       | ,087       | -,090                     | ,574 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Ketiga variabel bebas memiliki nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan ketiga variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  |                             |            |                           |       |      |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | ,954                        | 1,056      |                           | ,903  | ,369 |
| Pelatihan        | ,502                        | ,111       | ,361                      | 4,535 | ,000 |
| Pengawasan Kerja | ,880                        | ,124       | ,567                      | 7,108 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
sumber data primer diolah SPSS 2021

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,954 + 0,502X_1 + 0,880X_2 + e$$

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,954 yang artinya bahwa variabel pelatihan dan pengawasan kerja nilainya adalah 0 maka nilai kinerja karyawan bernilai positif yaitu 0,954
- Koefisien regresi variabel pelatihan ( $x_1$ ) sebesar 0,502 Bertanda positif yang artinya jika persepsi pelatihan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel pengawasan kerja ( $x_2$ ) sebesar 0,880. Bertanda positif yang artinya jika persepsi pengawasan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

## Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 567,982        | 2  | 283,991     | 137,207 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 180,073        | 87 | 2,070       |         |                   |
|                    | Total      | 748,056        | 89 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Pelatihan  
sumber data primer diolah tahun 2021

Diketahui sig. 0,000 < 0,05. Maka hipotesis (H1) diterima, artinya variabel pelatihan dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Uji t (Parsial)

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  |                             |            |                           |       |      |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | ,954                        | 1,056      |                           | ,903  | ,369 |
| Pelatihan        | ,502                        | ,111       | ,361                      | 4,535 | ,000 |
| Pengawasan Kerja | ,880                        | ,124       | ,567                      | 7,108 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
sumber data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- pelatihan memiliki t hitung 4,535 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H2 diterima, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengawasan kerja memiliki t hitung 7,108 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya H3 diterima, pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,871 <sup>a</sup> | ,759     | ,754              | 1,43868                    |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,754 atau 75,4% yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan sisa 24,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Simpulan

1. Pelatihan dan pengawasan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan di PT.Etta indotama Yogyakarta
2. Pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta
3. Pengawasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Etta Indotama Yogyakarta

### Saran

1. Bagi PT.Etta Indotama Yogyakarta  
Bagi perusahaan diharapkan pimpinan lebih memperhatikan kinerja karyawannya supaya dapat memberikan dorongan kepada karyawan lain agar bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Serta lebih memperhatikan tentang kebijakan dalam pelatihan dan pengawasan dengan tepat sehingga upaya yang dilakukan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan agar memperbanyak referensi yang digunakan dalam menentukan dan menambah variabel yang digunakan dan menambah jumlah sampel agar lebih luas lagi pada perusahaan yang lain.

### Daftar Pustaka

- Afandi,Pandi.2018.Manajemen Sumberdaya manusia Tori,Konsep dan Indikator.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Muhammad Dedi & Hasrudy.2020."Pengaruh Kompetensi,Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3 (2) 283-295.
- T.Hari, Handoko.2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2.Yogyakarta:BPFE
- Agustinus,Dkk.(2020)." Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan".*insight managemen journal*, 1 (1) 6-10
- Kaswan, K. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1.). Bandung: Alfabeta
- Koontz, Harold.Dkk.2003.*Manajemen.Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Angraeni,Ike.2016." Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (kasus karyawan PT.Perawang Kencana Motor)". *JOM FISIP*, 3(2) 1-14



- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga belas. Bandung: PT. Remaja Rodakarya Offset.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Amita Rizki \*) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA  
Abdul kodir Djaelani \*\*) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA  
Khalikussabir \*\*) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA