
Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh
Lailatul Arifiyah *)
Hadi Sunaryo)**

ABSTRACT

This study attempts to know: (1) description of training, discipline work and supervision of employee performance. (2) influence training to employee performance. (3) influence discipline work on performance employees. (4) influence supervision work on performance employees. (5) influence training, discipline work and supervision simultaneously on performance employees. This research is quantitative research using linear regression multiple analysis.

The results of the analysis descriptive in the research indicated (1) training, discipline work and supervision of employee performance the effect had been quite good. (2) there was no a positive influence and significant variable training to of employee performance. (3) there are a positive influence and significant variable discipline work on variables of employee performance. (4) is the significant and positive variable supervision on variables of employee performance. (5) is the positive significant together training, discipline work and supervision of employee performance.

Keyword: *training, discipline work, supervision, employee performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Agar dapat bersaing lembaga pemerintahan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Bila kita telaah lebih dalam, banyak lembaga pemerintahan yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sering dipandang sebelah mata oleh manajemen lembaga pemerintah. Tidak sedikit atasan atau pimpinan berpandangan bahwa manajemen sumber daya manusia kurang begitu penting bila dibandingkan dengan manajemen lain seperti manajemen yang bergerak pada bidang fungsional yang menyelenggarakan tugas pokok. Keadaan ini akan lebih parah lagi bila ada pandangan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak memberikan kontribusi langsung dan signifikan kepada keberhasilan lembaga pemerintahan mencapai tujuannya, dan bahkan manajemen sumber daya manusia justru menjadi salah satu beban atau *cost center* bagi lembaga pemerintahan.

Dalam setiap lembaga pemerintahan, baik bersifat pemerintah ataupun swasta, pada dasarnya tidak hanya mengharapkan karyawan yang pintar dan berpengalaman, akan tetapi lembaga pemerintahan juga memerlukan karyawan yang berdedikasi, mampu, terampil, dan cakap. Begitupun pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang merupakan salah satu

instansi pemerintah. Dalam instansi ini yang menjadi hal penting adalah para karyawan, baik yang mengatur di dalam kantor dinas maupun karyawan yang langsung terjun menangani masalah di pasar, yang sudah pasti berdampak besar pada perekonomian masyarakat Kabupaten Malang dan sekitar. Bila karyawan kurang benar dalam melakukan tugas dan merencanakan perkembangan pasar, pasti akan terjadi masalah yang akan membuat perekonomian di wilayah Malang dan sekitarnya menjadi tidak kondusif. Kurangnya kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang tidak terlepas dari pelatihan-pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan yang diberikan pimpinan. Selain itu, kinerja petugas berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat. Masyarakat yang merasa ada masalah di pasar cenderung akan kecewa atas keterlambatan petugas menangani masalah yang ada, dan kurangnya sarana yang mendukung dalam melaksanakan tugas.

Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan. Langkah awal untuk mencapai kinerja karyawan yang baik harus dimulai dari pemberdayaan karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan karyawan, pendisiplinan karyawan, dan pengawasan kerja karyawan, dengan demikian kinerja karyawan bisa dinilai dengan baik.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi, pelatihan yang baik harus mampu menciptakan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Menurut Sutrisno (2016: 86) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik apabila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya tidak sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengawasan untuk para karyawan juga harus dilakukan, karena sebagai manajemen yang baik, para atasan harus senantiasa mengawasi kinerja karyawan agar pekerjaan yang mereka lakukan tetap berjalan sesuai dengan apa yang lembaga pemerintahan inginkan. Selain itu kemampuan produksi seorang karyawan ada pada diri karyawan itu sendiri. Oleh karena itu usaha peningkatan produktifitas kerja tersebut sebaiknya berpangkal pada orang yang bekerja. Sedangkan fungsi-fungsi manajemen hanya mendorong agar karyawan mau bekerja giat, kompak dan efektif. Untuk mendorong fungsi manajemen diatas, maka pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui deskripsi pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- e. Untuk mengetahui pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

b. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi lembaga pemerintahan
Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau menjadikan bahan masukan bagi instansi terkait dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang ditinjau dari pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja.
- b. Bagi akademisi
Dari Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang pelatihan dan pengembangan SDM dan bisa menjadi referensi dalam mengembangkan sebuah penelitian yang akan diteliti pada tahun-tahun berikutnya.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:259), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Setiap lembaga atau instansi selalu berusaha agar karyawannya berpotensi untuk membentuk dan memberikan hasil kinerja yang baik.

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

b. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan dalam memperbaiki kinerja pegawainya dengan cara memberikan pengetahuan atau keterampilan yang terkait dengan pekerjaan yang dijalankannya. menurut Dessler (2015: 248) “Pelatihan *training* berarti proses untuk memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka). Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka akan berimprovisasi atau tidak melakukan sesuatu yang berguna sama sekali”.

c. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 86) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketentuan perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2000: 190) “Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

d. Pengawasan Kerja

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

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

2. Hipotesis

- H₁: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.
- H₃: Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.
- H₄: Pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan di kabupaten Malang. Jumlah populasi karyawan yang ada

di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebanyak 60 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampel populasi, jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Malang..

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel Dependen (Y)

Pengawasan adalah proses pengamatan atau penilaian untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai dengan tepat. Dengan indikator antaranya

- a. Penetapan standar,
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan,
- c. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan,
- d. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

2. Variabel Independen (X)

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tugas yang dicapai seseorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan indikator di antaranya:

- 1) Jumlah pekerjaan,
- 2) Kualitas pekerjaan,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Kehadiran,
- 5) Dan kemampuan kerja sama.

b. Pelatihan Kerja

Pelatihan *training* berarti proses untuk memberikan pengetahuan atau wawasan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Dengan Indikator diantaranya:

- 1) Pengetahuan,
- 2) Kemampuan Berfikir,
- 3) Sikap,
- 4) Kecakapan.

c. Disiplin Kerja

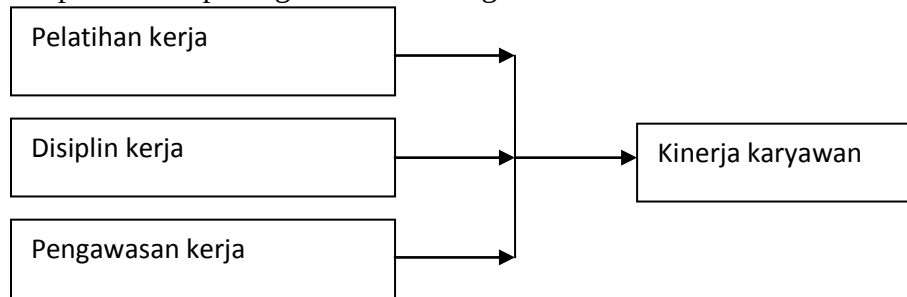
Disiplin kerja adalah dimana suatu kondisi atau sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan Indikator di antaranya:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat,
- 2) Peraturan dasar tentang perpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan,
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain,

- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

METODE ANALISIS DATA

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada metode kuantitatif. Penelitian ini yang dijadikan sebagai instrumen penelitian adalah kuesioner. Kuesioner yang dipakai adalah kuesioner tertutup karena berbagai alternatif jawaban sudah disediakan oleh penulis.

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Analisis ini digunakan untuk mengetahui karakteristik variabel yang diteliti misalnya seperti mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan.

1. Uji Validitas

Ghozali (2006:21) menyatakan bahwa "untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, dilakukan pengujian menggunakan pengolahan data SPSS Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari $(df) = n - 2$ ". Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2013:221) berpendapat bahwa "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Jadi uji reliabilitas adalah proses pengujian pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam sebuah angket/kuesioner, semakin kecil kesalahan yang ada, maka semakin reliabel instrumen yang digunakan. pengujian menggunakan pengolahan data SPSS dan suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

UJI NORMALITAS

Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 maka data tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini yang dipakai untuk melihat heteroskedastisitas adalah dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Dalam penelitian peneliti tidak memakai autokorelasi karena penelitian ini tidak menggunakan data *time series* (data berurutan berdasarkan waktu).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Variabel Terikat (kinerja karyawan)
A	=	Konstanta
b_1	=	Koefisien regresi
x_1	=	pelatihan
x_2	=	disiplin kerja
x_3	=	pengawasan kerja
e	=	standard error (tingkat kesalahan)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , untuk nilai signifikansi 5% dari $(df) = n - 2$. Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil uji Validitas X_1 , X_2 , X_3 , Y

Variabel	Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	1	0,673	0,250	Valid
	2	0,665	0,250	Valid
	3	0,714	0,250	Valid
	4	0,777	0,250	Valid
X2	1	0,883	0,250	Valid
	2	0,769	0,250	Valid
	3	0,826	0,250	Valid
	4	0,799	0,250	Valid
X3	1	0,572	0,250	Valid
	2	0,603	0,250	Valid
	3	0,792	0,250	Valid
	4	0,738	0,250	Valid
Y	1	0,753	0,250	Valid
	2	0,629	0,250	Valid
	3	0,758	0,250	Valid
	4	0,823	0,250	Valid
	5	0,787	0,250	Valid

b. Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam sebuah angket atau kuesioner, dengan menggunakan pengujian pengelolaan data SPSS. semakin kecil kesalahan yang ada, maka semakin reliabel instrumen yang digunakan. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,780	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0,821	Reliabel
Pengawasan (X_3)	0,769	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,794	Reliabel

Berdasarkan table 2 di atas dapat diketahui bahwa item kuisiomer memiliki nilai Koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari

0,70 sehingga dapat dikatakan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

UJI NORMALITAS

Tabel 3 Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			60
Normal	Mean		.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation		1.93822843
Most Extreme	Absolute		.088
Differences	Positive		.088
	Negative		-.055
Kolmogorov-Smirnov Z			.684
Asymp. Sig. (2-tailed)			.737

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,737. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,737 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.250	1.853		1.754	.085		
x1	-.225	.185	-.176	-1.217	.229	.357	2.800
x2	.314	.115	.298	2.739	.008	.630	1.588
x3	.947	.206	.686	4.587	.000	.333	3.004

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai tolerance ketiga variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

2. Uji Heterokedasitas

Tabel 5 Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.467	1.158		2.131	.037
x1	-.088	.115	-.168	-.758	.452
x2	-.015	.072	-.034	-.206	.838
x3	.034	.129	.060	.262	.795

Dari hasil tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.250	1.853		1.754	.085
x1	-.225	.185	-.176	-1.217	.229
x2	.314	.115	.298	2.739	.008
x3	.947	.206	.686	4.587	.000

Berdasarkan tabel 6 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,250 + -0,176 x_1 + 0,298x_2 + 0,686 x_3 + e$

1. Uji t

Tabel 7 Uji t

Variabel Bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Pelatihan (X1)	-1,217	2,000	0,229	Ha Ditolak
Disiplin (X2)	2,739	2,000	0,008	Ha Diterima
Pengawasan (X3)	4,587	2,000	0,000	Ha Diterima

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa pelatihan mempunyai nilai $t_{hitung} - 1,217 < t_{tabel} 2,000$ signifikansi $t 0,229 > 0,05$ maka H_a yang berbunyi terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang ditolak.

Disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,298 > t_{tabel} 2,000$ atau signifikansi $t 0,008 < 0,05$ maka H_a yang berbunyi terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang diterima.

Pengawasan mempunyai nilai $t_{hitung} 4,686 > t_{tabel} 2,000$ atau signifikansi $t 0,000 < 0,05$ karena hal tersebut H_a yang berbunyi terdapat pengaruh positif yang signifikan pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang diterima.

2. Uji F

Tabel 8 uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310.086	3	103.362	26.115	.000(a)
Residual	221.647	56	3.958		
Total	531.733	59			

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 26,115 > F_{tabel} 2,53$ atau signifikansi $F 0,000 < 0,05$, maka H_a berbunyi terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, deskripsi kinerja karyawan yang terdiri dari pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang hasilnya cukup baik.
- b. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi deskripsi kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang sudah cukup baik dan memenuhi harapan karyawan.
- c. Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - 1) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang.
 - 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang.
 - 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang.
 - 4) Berdasarkan uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang. Penelitian ini tidak dapat menjadi patokan kinerja pada semua karyawan yang bekerja pada dinas maupun pada karyawan biasa karena setiap lembaga mempunyai standar sendiri untuk menentukan kinerja karyawannya.

3. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk mempertahankan sekaligus menambah kinerja karyawan, maka perlu diperbaiki lagi tentang Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan kepada Karyawan baik di dalam kantor atau saat karyawan berada di

sekitar lingkungan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

- b. Demi kemajuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Malang, diharapkan kepada pihak Pimpinan untuk bisa menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan arah perbaikan kinerja karyawan baik perbaikan dalam hal fasilitas seperti ditambahnya kelengkapan sarana dan prasarana di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, maupun perbaikan dalam segi Pelatihan, disiplin kerja, dan pengawasan yang baik saat jam bekerja.
- c. Untuk peneliti lain yang tertarik dengan penelitian ini, sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel- variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang maupun Kinerja dari subyek lain untuk sebuah lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. H.2011. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S 2013. “Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2015. “Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun. W. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler. G. 2015. “Human Resources Management”. New Jersey. Prentice Hall Interntional, Inc. Upper Side River.
- Eli Y., 2015. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grend Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kertanegara”
- Erlis S, Olivia N, dan Indrie P. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung”
- FE Unisma. 2016 . “Panduan usulan penelitian dan Penulisan Skripsi”, Universitas Islam Malang.
- Ghozali, I. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, F. 2000, “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, H. 2013. “Manajemen Edisi 2”. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Indriantoro, N. dan Supomo. 2014. “Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen”. Yogyakarta: BPFE
- Intan R. M. dan Siti R. 2010. “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”
- Kamil , M .2010. “Model Pendidikan Dan Pelatihan”. Bandung: CV. Alfabet.
- Mangkunegara, A. P. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nisa M. 2013. Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Rektorat Universitas PGRI Palembang
- Norbaiti. 2013. “Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan”
- Prawirosentono, S. 2008. “Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia”. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. 2012. “Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20”. Yogyakarta: ANDI.
- Rangkuti, F. 2005. “Marketing Analysis Made Easy: Teknik Analisis Pemasaran dan Analisis Kasus Menggunakan Exel dan SPSS”. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. 2013. “Dasar-Dasar Statistika”. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.



- Robbins, S. P., 2006. “Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi”. Prehallindo, Jakarta.
- Sanusi, A. 2011. “Metodologi Penelitian Bisnis”. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryono. S. (2003). “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2004). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopar Sihar I.S. 2015. “Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”
- Sugiyono, 2011. “Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Edisi Revisi”. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. “Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D”. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing).
- Sutrisno, E. 2016. “Manajemen sumber daya manusia”. Jakarta: Prenadamedia Group.

*) Lailatul Arifiyah adalah Ummatun Fakultas Ekonomi Unisma

**), Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

