

## **ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK**

**Yupentius Ahin**

Email: yupentiusahin1997@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Sumber Alam di Pontianak sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan skala Likert dan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alam di Pontianak. Saran yang dapat diberikan penulis adalah agar perusahaan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dengan tidak terlalu otoriter dalam mengawasi pekerjaan. Perusahaan juga harus lebih membangun suasana kekeluargaan dalam perusahaan. Selain itu karyawan harus lebih rajin datang bekerja dan tepat waktu sehingga pihak perusahaan tidak ragu untuk memberikan penghargaan.

**KATA KUNCI:** Pengawasan, pelatihan dan kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Pengawasan kerja memiliki peranan penting dalam setiap pekerjaan, baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan ialah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini mempunyai kaitan erat dengan keempat fungsi manajemen lainnya. Melalui fungsi pengawasan, standar keberhasilan program yang dituangkan dalam bentuk target, prosedur kerja dan sebagainya harus selalu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai atau yang mampu dikerjakan oleh karyawan.

Di dalam proses pengawasan juga diperlukan tahap-tahap pengawasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tahap-tahap pengawasan tersebut terdiri dari beberapa macam, yaitu tahap penetapan standar, tahap penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, tahap pengukuran pelaksanaan kegiatan, tahap pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan serta tahap pengambilan tindakan koreksi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dodi Herdino dan Seno Andri (2017) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak”, pengawasan memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat atau signifikan terhadap variabel kinerja.

Elemen penting lainnya dalam sistem manajemen perusahaan selain pengawasan adalah pelatihan. Pelatihan pada SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

Pelatihan diperlukan karena kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan juga salah satu upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari suatu perusahaan adalah dengan melihat kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui kinerja, dapat dilakukan dengan melihat salah satu komponen kecil dalam perusahaan yaitu dengan melihat tingkat absensi karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Bolung, Moniharapon dan Lumintang (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara” di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPMD Provinsi Sulawesi Utara.

---

## KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Menurut Veithzal (2009:1) “Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Menurut Bangun (2012:31) “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pengertian sumber daya manusia”. Sumber daya manusia mampu menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi, sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menterjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Tujuan organisasi perusahaan dapat dilihat dari adanya peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tak lain dikerahkan dari pengendalian perusahaan secara internal. Dewasa ini semakin banyak perusahaan kecil, besar, bahkan menengah yang saling berkembang. perusahaan juga sangat intens memantau bagaimana perkembangan kinerja dari sebuah perusahaan.

Kinerja manajemen yang baik dapat meningkatkan pengendalian dalam perusahaan, tetapi dalam pelaksanaan prosedur yang diterapkan sering tidak sesuai dengan kinerja perusahaan dan juga pembagian tugas dan tanggung jawab. Kinerja

perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Menurut Riniwati (20011: 50): “yaitu sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 670) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (2006: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan maka para pimpinan harus melakukan berbagai cara salah satunya adalah dengan melakukan pengawasan. Pengawasan adalah proses yang sistematik dalam menetapkan standar kerja atau ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Admosudirdjo (2005: 11): “Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma, standar, atau rencana yang ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Harahap (2001: 10) “Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari”.

---

Menurut Handoko (2003: 362-363): menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran atau penilaian pekerjaan
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

Disisi lain pengawasan juga berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam sebuah pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan dari proyek perusahaan atau pemerintahan. Pada umumnya perusahaan yang melakukan suatu pengawasan memiliki beberapa tujuan dintaranya menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana, melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan, mencegah pemborosan dan penyelewengan, menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan, membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi “pemerintah”.

Elemen lain yang tak kalah penting dalam meningkatkn kinerja perusahaan juga dapat dilihat dari adanya pelatihan. Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaanuntuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2007: 442): “Pelatihan (training) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.” Sedangkan menurut Mangkuprawira (2011: 134) “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Pelatihan karyawan sekarang ini menjadi sangat penting dikarenakan beberapa alasan. Pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan bermanfaat bagi karyawan secara individual karena memungkinkan mereka memperoleh

---

tambahan pengetahuan dan keterampilan dan bahkan mungkin dapat membentuk sikap positif karyawan yang bermanfaat bagi organisasi. Adapun tujuan dari pelatihan yang dilakukan perusahaan ialah, untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kesetabilan dan keluwesan organisasi mengurangi pengawasan, Untuk memperbaiki moral, Untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Menurut Lubis, Hermanto dan Edison (2018: 145-146), dimensi pelatihan meliputi:

1. Terencana, tujuannya agar peserta pelatihan dapat mempersiapkan diri dan waktu dengan baik.
2. Terarah, tujuannya agar pelatihan yang dibuat sesuai kebutuhan, misalnya untuk mengatasi kesenjangan yang ada seperti kompetensi, atau untuk mempersiapkan karyawan pada posisi baru.
3. Evaluasi, tujuannya untuk melihat sejauh mana efektivitas dari hasil pelatihan yang pernah dilakukan.
4. Berkelanjutan, tujuannya agar kompetensi yang ada tetap terjaga dan meningkat.

Pengawasan dan pelatihan mempunyai peranan yang penting dalam mendorong kinerja karyawannya. Pengawasan yang dilakukan perusahaan dengan baik yang mengacu pada standar produksi dan pelatihan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan keseriusan kerja, dan meningkatkan produktifitas pada perusahaan sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang lebih tinggi dan bisa menghasilkan kinerja yang diharapkan.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. (Sujarweni, 2014). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak.

$H_1$ : Terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak.

$H_0$ : Tidak Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak

$H_2$ : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan dokumentasi dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sumber Alam di Pontianak yang berjumlah 60 orang responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh, sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak jumlah populasi yaitu 60 responden. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert dan dengan bantuan dari program *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) versi 22 untuk melakukan uji statistik terhadap data penelitian.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak dapat dilihat berikut ini:

**TABEL 1**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL PENGAWASAN**

| No   | Kuesioner   | Rata-rata   |
|--|---|-------------|
| <b>Penetapan Standar</b>   |   |             |
| 1  | Saya mudah menerima dan memahami perintah.  | 4.47        |
| 2  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan tepat                                 | 4.38        |
| 3  | Standar produksi dari perusahaan memudahkan pekerjaan karyawan.                           | 4.42        |
| <b>Rata-rata</b>   |   | <b>4.42</b> |
| <b>Penilaian Pekerjaan</b>   |   |             |
| 4  | Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan                | 4.37        |
| 5  | Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan                       | 4.37        |
| 6  | Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan                | 4.48        |
| <b>Rata-rata</b>   |   | <b>4.41</b> |
| <b>Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan</b>                                  |   |             |
| 7  | Pengawasan kerja selalu dilaksanakan setiap harinya                                       | 4.43        |
| 8  | Pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik                        | 4.43        |
| 9  | Karyawan selalu menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaannya                         | 4.48        |
| <b>Rata-rata</b>   |   | <b>4.45</b> |
| <b>Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar Dan Analisis Penyimpangan</b> |   |             |
| 10   | Pimpinan sering membantu setiap kali karyawan menemui kesulitan saat bekerja              | 4.47        |
| 11   | Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan                    | 4.43        |
| 12   | Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja                | 4.48        |
| <b>Rata-rata</b>   |   | <b>4.46</b> |
| <b>Perbaikan Atas Penyimpangan</b>                                       |   |             |
| 13   | Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan atau kesalahan | 4.52        |
| 14   | Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan                               | 4.47        |
| 15   | Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka akan segera memperbaikinya                   | 4.42        |
| <b>Rata-rata</b>   |   | <b>4.47</b> |

Berdasarkan Tabel 1 didapat informasi bahwa variabel pengawasan dengan indikator penetapan standar menunjukkan, pengawasan yang dilakukan perusahaan mudah diterima dan dipahami oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada indikator penilaian pekerjaan, perusahaan lebih berfokus pada hasil kerja yang menjadi tolak ukur dalam penilaian karyawan saat bekerja. Indikator pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perusahaan telah menetapkan peraturan yang ada dimana para karyawan selalu menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya pada indikator perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, dimana perusahaan melakukan pengawasan pada karyawan yang selalu memperbaiki pekerjaannya setiap kali dilakukan evaluasi kerja. Sedangkan indikator pengawasan pada perbaikan atas penyimpangan, pimpinan selalu memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan atau kesalahan agar bekerja sesuai prosedur yang ada.

**TABEL 2**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL PELATIHAN**

| No | Kuesioner   | Rata-rata   |
|----|---|-------------|
|    | <b>Terencana</b>  |             |
| 1  | Waktu pelatihan diberitahukan terlebih dahulu                           | 4.32        |
| 2  | Pelatihan dilaksanakan sesuai waktu yang ditentukan                     | 4.40        |
| 3  | Pelatihan direncanakan untuk menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan    | 4.47        |
|    | <b>Rata-rata</b>  | <b>4.39</b> |
|    | <b>Terarah</b>  |             |
| 4  | Pelatihan berfokus pada pengembangan dan keterampilan karyawan          | 4.42        |
| 5  | Pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan                       | 4.42        |
| 6  | Pelatihan dilaksanakan untuk menambah kemampuan karyawan                | 4.42        |
|    | <b>Rata-rata</b>  | <b>4.42</b> |
|    | <b>Evaluasi</b>   |             |
| 7  | Pelatihan yang diberikan selama ini sesuai kebutuhan                    | 4.38        |
| 8  | Pelatihan yang diberikan selama ini meningkatkan keterampilan karyawan  | 4.52        |
| 9  | Kinerja karyawan menjadi lebih baik setelah melaksanakan pelatihan      | 4.33        |
|    | <b>Rata-rata</b>  | <b>4.41</b> |
|    | <b>Berkelanjutan</b>  |             |
| 10 | Karyawan melaksanakan pelatihan secara bertahap                         | 4.48        |
| 11 | Karyawan diwajibkan mengikuti setiap pelatihan yang diadakan perusahaan | 4.47        |
| 12 | Pelatihan dilakukan secara terus-menerus                                | 4.42        |
|    | <b>Rata-rata</b>  | <b>4.46</b> |

Berdasarkan Tabel 2 variabel pelatihan dengan indikator terencana perusahaan telah menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan bagi karyawan. Indikator terarah menunjukkan perusahaan berfokus pada pengembangan, keterampilan karyawan, dan bidang pekerjaan tertentu untuk menambah kemampuan karyawan. Pada indikator evaluasi perusahaan telah memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Selanjutnya indikator berkelanjutan, dimana perusahaan memberikan

pelatihan secara bertahap agar karyawan mampu dan terbiasa atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**TABEL 3**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA**

| No | Kuesioner  | Rata-rata   |
|----|--|-------------|
|    | <b>Kualitas</b>  |             |
| 1  | Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan                            | 4.40        |
| 2  | Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi                  | 4.27        |
| 3  | Saya bekerja dengan berhati-hati untuk mendapatkan hasil yang baik                         | 4.32        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>4.33</b> |
|    | <b>Kuantitas</b>   |             |
| 4  | Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan dan tidak membiarkan pekerjaan tersebut menumpuk | 4.23        |
| 5  | Saya menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan                                       | 4.37        |
| 6  | Saya menghasilkan jumlah <i>output</i> sesuai dengan target                                | 4.25        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>4.28</b> |
|    | <b>Ketepatan Waktu</b>   |             |
| 7  | Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu  | 4.35        |
| 8  | Saya selalu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas lain               | 4.37        |
| 9  | Saya tidak sering melakukan kesalahan ketika mengerjakan tugas                             | 4.38        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>4.37</b> |
|    | <b>Efektifitas</b>   |             |
| 10 | Saya memanfaatkan teknologi sebagai sarana komunikasi dan informasi                        | 4.43        |
| 11 | Saya menggunakan bahan baku sesuai produksi yang direncanakan                              | 4.27        |
| 12 | Saya selalu mengoptimalkan penggunaan fasilitas perusahaan                                 | 4.42        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>4.37</b> |
|    | <b>Kemandirian</b>   |             |
| 13 | Saya bekerja tanpa perlu diawasi dengan ketat  | 4.32        |
| 14 | Saya memberikan saran-saran atau usul-usul yang positif tanpa diminta                      | 4.27        |
| 15 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah  | 4.40        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>4.33</b> |
|    | <b>Komitmen kerja</b>  |             |
| 16 | Saya rajin datang bekerja  | 4.32        |
| 17 | Saya selalu mengikuti instruksi dari atasan  | 4.40        |
| 18 | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan  | 4.45        |
|    | <b>Rata-rata</b>   | <b>4.39</b> |

Berdasarkan Tabel 3 variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas, menunjukkan para karyawan telah mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator pada ketepatan waktu menunjukkan karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak jarang melakukan kesalahan saat bekerja sehingga hasil yang tercapai mampu mengikuti target perusahaan. Efektivitas menjadi indikator bagi karyawan dalam mengoptimalkan penggunaan fasilitas perusahaan sehingga para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam bekerja. Sedangkan indikator kemandirian mampu menunjukkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun tidak diperintah. Serta pada indikator komitmen

kerja para karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka akan diolah dalam program statistic *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22, berikut Tabel 4 hasil pengujian:

**TABEL 4**  
**HASIL UJI STATISTIK**

| Keterangan  | Hasil         |
|---|---------------|
| <b>Uji Validitas</b>  |               |
| Pengawasan<br>$X_{1.1}=0,372; X_{1.2}=0,328; X_{1.3}=0,451; X_{1.4}=0,462; X_{1.5}=0,321; X_{1.6}=0,396; X_{1.7}=0,444; X_{1.8}=0,427; X_{1.9}=0,392; X_{1.10}=0,329; X_{1.11}=0,551; X_{1.12}=0,383; X_{1.13}=0,314; X_{1.14}=0,372; X_{1.15}=0,519$ |               |
| Pelatihan<br>$X_{2.1}=0,417; X_{2.2}=387; X_{2.3}=0,480; X_{2.4}=0,327; X_{2.5}=0,432; X_{2.6}=0,485; X_{2.7}=0,429; X_{2.8}=0,412; X_{2.9}=0,551; X_{2.10}=0,425; X_{2.11}=0,473; X_{2.12}=0,362$  |               |
| Kinerja<br>$Y_1=0,501; Y_2=0,499; Y_3=0,373; Y_4=0,377; Y_5=0,435; Y_6=0,394; Y_7=0,448; Y_8=0,368; Y_9=0,507; Y_{10}=0,416; Y_{11}=0,333; Y_{12}=0,313; Y_{13}=0,445; Y_{14}=0,356; Y_{15}=0,412; Y_{16}=0,430; Y_{17}=0,404; Y_{18}=0,373$          |               |
| <b>Kesimpulan:</b> Diketahui bahwa semua $r_{hitung}$ lebih besar dari pada $r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pengawasan, pelatihan dan kinerja karyawan adalah valid.                                    |               |
| <b>Uji Reabilitas</b>   |               |
| Pengawasan  | 0,634         |
| Pelatihan   | 0,604         |
| Kinerja   | 0,743         |
| <b>Kesimpulan:</b> Hasil perhitungan ketiga variabel memiliki nilai <i>Cronbach's Alpha</i> lebih besar dari 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan, pelatihan dan kinerja yang digunakan reliabel.                                    |               |
| <b>Uji Normalitas</b>   |               |
| Asymp. Sig (2-tailed)   | 0,200c,d      |
| <b>Kesimpuan:</b> Dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.   |               |
| <b>Uji Linearitas</b>   |               |
| Pengawasan  | 0,440         |
| Pelatihan   | 0,954         |
| <b>Kesimpuan:</b> Nilai variabel pengawasan dan pelatihan lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan masing-masing variabel terdapat hubungan linearitas antara variabel pengawasan dan kinerja serta variabel pelatihan dan kinerja.                |               |
| <b>Uji Multikolinearitas</b>  |               |
| Pengawasan  | 0,962         |
| Pelatihan   | 0,962         |
| <b>Kesimpuan:</b> Tolerance kedua variabel lebih dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Artinya tidak ada terjadinya gejala multikolinearitas antara variabel pengawasan dengan variabel pelatihan   |               |
| <b>Uji Heteroskedastisitas</b>  |               |
| Pengawasan  | 0,615         |
| Pelatihan   | 0,092         |
| <b>Kesimpuan:</b> Berdasarkan nilai variabel pengawasan dan pelatihan lebih besar dari 0,05 maka pengujian tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.  |               |
| <b>Uji Analisis Regresi Linear Berganda</b>   |               |
| Persamaan model regresi penelitian ini adalah: $Y = a + 0,367 X_1 + 0,476 X_2 + e$  |               |
| <b>Kesimpuan:</b> 1. Koefisien regresi variabel pengawasan memiliki nilai positif sebesar 0,367<br>2. Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai positif sebesar 0,476   |               |
| <b>Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>   |               |
| R Square (%)  | 0,167 (16,7%) |

| Keterangan  | Hasil |
|---|-------|
| <b>Kesimpuan:</b> Variabel pengawasan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 16,7 persen dan 83,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.  |       |
| <b>Uji F</b>  | Hasil |
| Hitung  | 5,732 |
| Tingkat signifikansi  | 0,005 |
| <b>Kesimpuan:</b> Berdasarkan uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 5,732 dengan tingkat signifikansi 0,005 hasil ini menunjukkan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja       |       |
| <b>Uji t</b>  | Hasil |
| Pengawasan  | 0,041 |
| Pelatihan   | 0,032 |
| <b>Kesimpuan:</b> Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,041 dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,032 yang berarti nilai ini $<0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. |       |

Sumber: Data olahan 2020

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak, maka dapat disimpulkan:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alam di Pontianak.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alam di Pontianak.
3. Pengawasan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alam di Pontianak.

Berdasarkan pada hasil penelitian dari penarikan kesimpulan, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Penulis mengharapkan perusahaan agar memberikan rasa nyaman kepada karyawan dengan tidak terlalu otoriter dalam mengawasi pekerjaan, namun tetap terkendali. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya tidak terlalu terkekang karena mereka juga mempunyai kesadaran diri yang tinggi. Perusahaan juga harus lebih membangun suasana kekeluargaan dalam perusahaan agar karyawan juga merasa perusahaan rumah bagi mereka, sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja.
2. Untuk karyawan, penulis memberikan saran agar lebih rajin datang bekerja dan lebih tepat waktu dalam bekerja sehingga pihak perusahaan juga tidak ragu untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dengan prestasi yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Admosudirdjo, Prajudi. 2005. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun,Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

Bolung, Rio Vicky., Silcyljeova Moniharpon dan Genita G. Lumintang. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 3, pp. 1838-1847.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Harahap, Sofyan Syafri. 2001. *Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk Membantu Manajemen*. edisi pertama, cetakan kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Herdino, Dodi dan Seno Andri. 2017. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak”. *JOM FISIP*, Vol. 4, no. 2, pp. 1-11.

Lubis, B. Hermanto dan E. Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Manguprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: Ub Press.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Garamedia.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pusaka Baru Press.

Veithzal. 2009. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.