

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. GEPREK GROUP SRAGEN**



Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana  
Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

**FRINTA PUTRO SANTOSO**

**B 100 130 403**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.GEPREK GROUP SRAGEN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Oleh :**

**FRINTA PUTRO SANTOSO**

**B 100 130 403**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



**Imron Rosyadi, S.E., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.GEPREK GROUP SRAGEN**

**Oleh:**

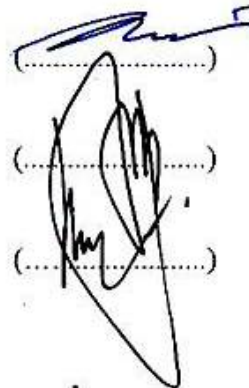
**FRINTA PUTRO SANTOSO**

**B 100 130 403**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 08 November 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Ihwan Susilo, S.E., M.Si., Ph.D**  
( Ketua )
2. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si**  
( Sekretaris )
3. **Drs. Ma'ruf, MM.**  
( Anggota )



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Syamsudin, M.M)**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 08 November 2017

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frinta Putro Santoso', written over a faint, stylized outline of a signature.

**FRINTA PUTRO SANTOSO**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.GEPREK GROUP SRAGEN**

**ABSTRAK**

Penelitian ini meneliti tentang pelatihan dan pengawasan di PT.Geprek Group Sragen. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (2) pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (3) pengaruh Pelatihan dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, R square dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengawasan , Kinerja Karyawan.

***ABSTRACT***

*This study examines the style of coaching and control in PT. Geprek Group Sragen. The purpose of this study is to examine and know (1) the influence of Coaching on Employee Performance (2) the influence of Control on Employee Performance (3) The influence of Coaching and Control simultaneously on Employee Performance. The sample of this research is 100 employees through questionnaire with random sampling sampling technique. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, F test, R square and t test. The result of t test analysis shows the partial influence between Coaching on Employee Performance and Control to Employee Performance. While F test shows the influence of simultaneously variable of Coaching dan Control to Employee Performance.*

*Keywords: Coaching, Control, Employee Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan yang ingin berkembang dan selalu bertahan harus dapat mengelola kinerja karyawannya dengan baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan harus meningkatkan kualitas pelatihan dan pengawasan. Philip Kotler (2002) Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan

bersama. Sekelompok manusia yang dimaksudkan adalah pekerja atau karyawan yang terstruktur dalam suatu perusahaan tersebut. Dan seiring dengan perkembangan dunia usaha di Indonesia yang sekarang ini bertambah dengan pesat sehingga perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus dan tugas dari seorang manajer menghindari bahayanya, memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. (Dessler, 2003:280)

Sikula yang dalam Mangkunegara (2012:50) mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa, "Pelatihan adalah 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".

Dari beberapa pengertian pelatihan di atas, dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik

melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Selain pelatihan, pengawasan di sebuah perusahaan juga perlu mendapat perhatian, karena pengawasan sangat diperlukan oleh perusahaan tersebut untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Pengawasan yang tidak dikendalikan pada akhirnya nanti akan merugikan instansi itu sendiri. Pengawasan juga bisa menimbulkan pemborosan sumber daya atau pegawai dan membuat sulit pencapaian tujuan instansi jika pengawasan tersebut tidak dilakukan secara berkala. Sedangkan gejala-gejala permasalahan yang timbul dalam suatu instansi adalah kurang maksimalnya pimpinan dalam memberikan pengawasan terhadap pegawainya.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. (Handoko, 2003:359)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengawasan agar kinerja seseorang pegawai dapat berjalan dengan baik, faktor yang mempengaruhi pengawasan untuk mencapai kinerja yang baik yaitu (Handoko, 2003:366) : 1) Perubahan lingkungan organisasi. 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. 3) Kesalahan-kesalahan. 4)Kebutuhan pimpinan untuk mendelegasikan wewenang. Sementara itu, ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pengawasan. Unsur - unsur yang dinilai dari pengawasan adalah (Handoko, 2003:373): 1)Integrasi, 2) Objektif, 3) Akurat, 4) Tepat waktu, 5) Fleksibel

Ada beberapa jenis pengawasan yang sering di lakukan oleh para pimpinan dalam memantau kinerja pegawainya. Ada tiga jenis penggolongan pengawasan yaitu (Handoko, 2003:361) : 1) Pengawasan pendahuluan ( feed forward control ). 2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan ( concurrent control ). 3)Pengawasan umpan balik ( feedback control ).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.( Rivai, 2004:309 )

Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa, "Kinerja adalah, Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."

Hasibuan (2012:65) kinerja adalah, "Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan didalam perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Geprek Group Sragen** ”

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Peneliti menggunakan data primer karena data diperoleh secara langsung dari para responden yaitu karyawan PT. Geprek Group Sragen dengan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang sifatnya tertutup kepada para responden sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Kueisioner diberikan kepada responden yang merupakan pekerja di PT. Geprek Group Sragen.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Uji Normalitas

Tabel II.A  
Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	1,272	0,079	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Pelatihan dan Pengawasan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,079 ternyata lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

#### 3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel II.B  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1	Pelatihan	0,731	1,368	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Pengawasan	0,731	1,368	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3.3. Uji Heterokedastitas

Tabel II.C  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan	0,05	0,897	Bebas Heteroskedastisitas
Pengawasan	0,05	0,137	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas  $> 0,5$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.

### 3.4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel II.D  
Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	7,424
Pelatihan	0,415
Pengawasan	0,291

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 7,424 + 0,415 X_1 + 0,327 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1)  $a$  = Konstanta sebesar 7,424 menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ), variabel Pengawasan ( $X_2$ ) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan di PT.Geprek Group Sragen akan positif.
- 2)  $b_1 = 0,415$ , koefisien regresi Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,415 yang berarti apabila Pengawasan ( $X_2$ ) konstan, maka dengan adanya peningkatan Pelatihan secara rutin sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
- 3)  $b_2 = 0,291$ , koefisien regresi Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,291 yang berarti apabila Pelatihan ( $X_1$ ) konstan, maka dengan adanya Pengawasan secara ketat sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

### 3.5. Uji $R^2$ ( koefisien determinasi)

Tabel II.E  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	$R^2$	Keterangan
0,737	0,543	Persentase pengaruh 54,3%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,543, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Pelatihan dan Pengawasan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT.Geprek Group

Sragen sebesar 54,3% dan 45,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

### 3.6. Uji F

Tabel II.F  
Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
57,646	3,090	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan data yang dihasilkandariperhitungandengan program SPSS, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 57,646 dan  $F_{tabel} = 3,090$ . Apabila dibandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat bahwa hasil uji statistic dari distribusi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $57,646 > 3,090$ . Hasil pengujian dapat dilihat juga signifikansisebesar  $(0,000) < 0,05$ , hal ini menunjukkan model dalam penelitian adalah fit untuk pengujian hipotesis.

### 3.7. Uji t

Tabel II.G  
Uji t

Keterangan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Pelatihan	6,056	1,985	0,000	ada pengaruh individu
Pengawasan	4,438	1,985	0,000	ada pengaruh individu

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 6,056 > t_{tabel} = 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Geprek Group Sragen” terbukti kebenarannya.

Dan dari perhitungan tersebut pula diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 4,438 > t_{tabel} = 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Geprek Group Sragen” terbukti kebenarannya.

Jadi, dari hasil uraian tersebut diatas dapat diketahui hasil uji t untuk variabel pelatihan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Geprek Group Sragen. Dan variabel pengawasan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Geprek Group Sragen.

## **4. PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Geprek Group Sragen yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan sebesar 6,056, variabel Pengawasan sebesar 4,438 dan sebesar 3,198 dan nilai  $t_{tabel} = 1,985$ , ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan secara individu. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57,646, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan variabel Pelatihan dan Pengawasan signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Geprek Group Sragen” terbukti kebenarannya.
3. Dari hasil perhitungan determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,543, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model ( Pelatihan dan Pengawasan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Geprek Group Sragen sebesar 54,3% dan 45,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

#### **4.2.Keterbatasan Penelitian**

Berdasar hal yang menjadi keterbatasan penelitian antara lain adalah :

1. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut.
2. Faktor pengaruh kinerja karyawan terbatas pada pelatihan dan pengawasan, bagian sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.
3. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu PT.Geprek Group Sragen dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

#### **4.3.Saran**

Berdasar hal yang menjadi keterbatasan penelitian antara lain adalah :

1. Peneliti yang akan datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan dengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya komunikasi, motivasi dan lain-lain.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.
3. Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perlu memperhatikan pelatihan dengan cara mengadakan pembinaan dan pelatihan secara rutin terhadap karyawan yang belum bisa mengerti dan paham akan pekerjaannya.
4. Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perlu memperhatikan pengawasan dengan cara menerapkan waskat (pengawasan melekat) yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan

mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap kinerja karyawannya. Mengenai masalah adanya penurunan hasil produksi agar segera diambil tindakan korektif. Misalnya memberi penghargaan kepada karyawan yang mampu melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan agar kualitas kinerja karyawan meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Bernardin dan Russel, 2011, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Griffin. 2006. *Pengawasan dan pengembangan SDM*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibun. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Handoko. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE : Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2007. *kinerja dalam perusahaan*. Refika Aditama : Bandung.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Marwansyah dan Mukaram. 2009. *Manajemen SDM dan Manajemen Personalia*. PPM : Jakarta.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta , Erlangga.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN-Malang Press, Malang.
- Rivai. 2005. *Pelatihan MSDM*. Grasindo : Jakarta.
- Robbins. 2009. *Kemampuan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia : Jakarta.
- Sirnamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta : Bandung.

Wungu. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Refika Aditama : Bandung.