

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merras Danac Utama Jakarta Selatan**

**Dewi Shinta<sup>1</sup>, Rahmi Hermawati<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia<sup>1,2</sup>  
[Dewyshinta43@gmail.com](mailto:Dewyshinta43@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00817@unpam.ac.id](mailto:dosen00817@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### INFO ARTIKEL

Diterima 12 Februari 2024  
Disetujui 12 Maret 2024  
Diterbitkan 01 Juni 2024

#### **Kata Kunci:**

Pelatihan Kerja,  
Pengawasan Kerja,  
Kinerja

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merras Danac Utama Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 93 responden. Hasil penelitian bahwa Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan persamaan  $Y = 36,155 + 0,211X1$ . Korelasi pelatihan kerja (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,280 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja (X1) dan kinerja (Y) adalah rendah. Nilai t hitung (2,781) > t tabel (1,661) artinya Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengawasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan persamaan  $Y = 4,973 + 1,114X2$ . Korelasi pengawasan kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,957 artinya tingkat hubungan pengawasan kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah sangat tinggi. Nilai t hitung (31,340) > t tabel (1,661) artinya Pengawasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Pelatihan Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan positif dan searah dengan persamaan  $Y = 3,671 + 0,44X1 + 1,098X2$ . Korelasi pelatihan kerja dan pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,958 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sangat tinggi. Hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar (506,368) > F tabel (3,098) artinya Pelatihan Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

DOI: 10.32493/jism.v4i2

#### **Keywords:**

Job Training, Work  
Supervision,  
Performance.

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the effect of training and supervision on employee performance at PT. Merras Danac Utama, South Jakarta. The method used was quantitative using a sample of 93 respondents. The research results show that Job Training (X1) has a positive influence on Performance (Y) with the equation  $Y = 36.155 + 0.211X1$ . The correlation between job training (X1) and performance (Y) is 0.280, meaning the level of*

*relationship between job training (X1) and performance (Y) is low. The value of tcount (2.781) > t table (1.661) means that Job Training (X1) partially has a significant effect on Performance (Y). Work Supervision (X2) has a positive influence on Performance (Y) with the equation  $Y = 4.973 + 1.114X_2$ . The correlation between work supervision (X2) and performance (Y) is 0.957, meaning that the level of relationship between work supervision (X2) and performance (Y) is very high. The value of tcount (31.340) > ttable (1.661) means that Work Supervision (X2) partially has a significant effect on Performance (Y). Job Training (X1) and Job Supervision (X2) simultaneously have a positive and directional relationship with the equation  $Y = 3.671 + 0.44X_1 + 1.098X_2$ . The correlation between job training and job supervision (X2) on performance (Y) is 0.958, meaning that the level of relationship between job training (X1) and job supervision (X2) on performance (Y) is very high. The results of the F test can be seen that the Fcount value is (506.368) > Ftable (3.098), meaning that Job Training (X1) and Work Supervision (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Performance (Y).*

**How to cite:** Shinta, D., & Heramawti, P. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merras Danac Utama Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) 4(2) 257-265.*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis, memiliki sumber daya sangat penting bagi perusahaan agar bisnis tersebut dapat berjalan secara optimal. Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil atau tidaknya mencapai tujuan sangat tergantung terhadap kepada kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat diukur melalui kinerja yang ia lakukan. Memiliki karyawan yang berprestasi dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Faktor yang menentukan kinerja seseorang sangat kompleks, berasal dari lingkungan perusahaan maupun diri karyawan itu sendiri. Kinerja ditentukan pula oleh kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Kompetensi sangat berkaitan erat dengan pelatihan, berbagai penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi sangat berkorelasi dengan pelatihan. Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga visi dan misi perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Faktor lainnya yang menentukan kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan merupakan tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengontrol kinerja karyawan. Seorang manajer harus memastikan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Penetapan standar perusahaan yang telah dibuat bertujuan agar kegiatan perusahaan berjalan dengan baik. Dikhawatirkan apabila pengawasan tidak dilakukan, standar kerja yang telah dirancang tidak akan dipatuhi

oleh karyawan akibatnya kegiatan perusahaan tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik tentunya akan berdampak pada kualitas kinerja seseorang.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan dijelaskan bahwa pelatihan dan pengawasan merupakan bentuk upaya yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Peneliti sangat tertarik untuk menganalisa bagaimana pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja.

## KAJIAN LITERATUR

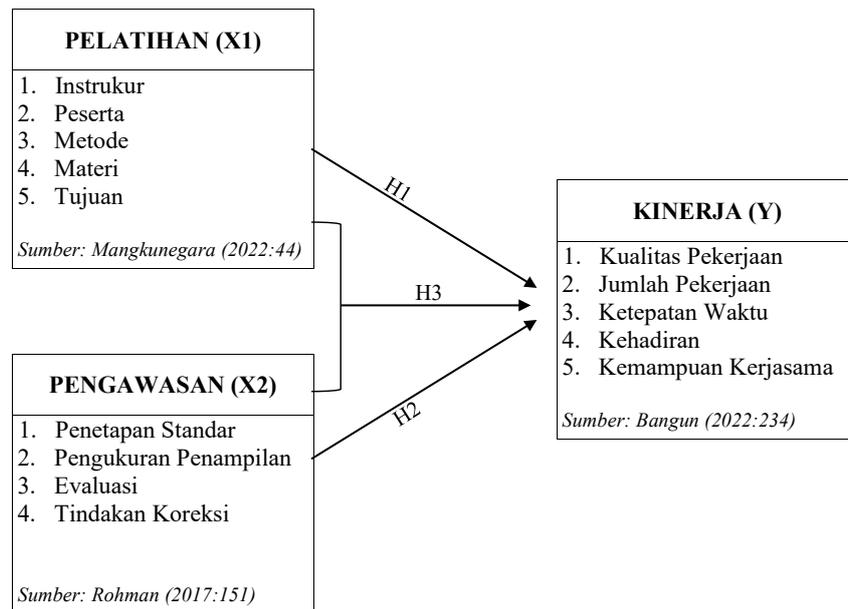
Menurut Drs. Jan Bella dalam Hasibuan (2020:70) Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*. Sedangkan menurut Andrew F Sikula dalam Mangkunegara (2022:44) Pelatihan (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rohman (2017:150) Pengendalian atau pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di lapangan telah sesuai dengan perencanaan dan mencapai hasil yang dikehendaki. Sedangkan menurut Revida dkk (2021:11) Pengawasan adalah proses yang bertujuan agar perencanaan yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu pengawasan dimaksudkan agar pekerjaan kantor tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2022:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kinerja merupakan suatu proses kegiatan pelaksanaan yang dilaksanakan oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Banyak variabel yang menjadi faktor tingkat kinerja seseorang diantaranya kompetensi, motivasi, sikap, dan lain sebagainya. Pelatihan adalah kegiatan sistematis yang diselenggarakan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Banyak manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan, diantaranya dapat meningkatkan kompetensi seseorang sehingga tingkat kinerja menjadi meningkat. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengontrol kerja karyawan. Kegiatan ini sangat penting bagi perusahaan guna menjaga kinerja seseorang. Kinerja karyawan akan meningkat jika pengawasan ini dilakukan dengan baik. Pelatihan dan pengawasan memberi dampak yang positif bagi karyawan. Kedua hal itu secara simultan tentunya akan meningkatkan kinerja seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2019:109) bahwa pengawasan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2020:45) bahwa Pelatihan dan pengawasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**

### PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Hardani (2020:40) *Hypo* berarti dibawah dan *thesa* berarti kebenaran. Jadi hipotesis berarti di bawah kebenaran (bersifat sementara). Hipotesis ialah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan landasan teori yang telah disusun dan ditegaskan dalam kerangka berfikir maka hipotesis penelitian ini yaitu :

- $H_{01}=0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merras Danac Utama
- $H_{a1}\neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merras Danac Utama
- $H_{02}=0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Merras Danac Utama
- $H_{a2}\neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Merras Danac Utama
- $H_{03}=0$  : Tidak terdapat pengaruh simultan Pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merras Danac Utama
- $H_{a3}\neq 0$  : Terdapat pengaruh simultan Pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merras Danac Utama

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Rifai'I (2021:7) Penelitian Kuantitatif, yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan, misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Menurut Malhotra dalam Hardani (2020:98) penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur data yang dikumpulkan dan menggunakan beberapa jenis analisis statistik terhadap beberapa sampel yang representatif. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel. Variabel penelitian adalah objek yang menjadi pengamatan untuk diteliti. Operasional variabel merupakan proses untuk menjadikan variabel dalam bentuk terukur dan empiris (Syahrums & Salim, 2012:37).

Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018:80) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin. Menurut Wahyudi dkk (2023:173) Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang populer dan banyak peneliti masih menggunakan untuk keperluan penarikan ukuran sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.155	3.269		11.058	.000
	PELATIHAN KERJA	.211	.076	.280	2.781	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Jika  $X_1 = 0$  maka akan diperoleh  $Y = 36,155$ . Koefisien regresi yang didapat sebesar 0,211 bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya kenaikan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,211 satuan

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengawasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.973	1.287		3.863	.000
	PENGAWASAN KERJA	1.114	.036	.957	31.340	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Jika  $X_2 = 0$  maka akan diperoleh  $Y = 4,973$ . Koefisien regresi yang didapat sebesar 1,114 bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya kenaikan pengawasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 1,114 satuan

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.671	1.448		2.536	.013
	PELATIHAN KERJA	.044	.023	.058	1.871	.065
	PENGAWASAN KERJA	1.098	.036	.943	30.437	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Nilai konstanta variabel kinerja (Y) sebesar 3,671 artinya jika variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja tidak ada atau sama dengan nol maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 3,671. Nilai variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,44 artinya jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengawasan kerja ( $X_2$ ) maka setiap perubahan nilai pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 maka nilai kinerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,44. Nilai variabel pengawasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,098 artinya jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) maka setiap perubahan nilai pengawasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 maka nilai kinerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar 1,098.

## Koefisien Korelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)**

		PELATIHAN KERJA	KINERJA
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	1	.280**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	93	93
KINERJA	Pearson Correlation	.280**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 4 hasil uji korelasi diatas dapat dilihat bahwa nilai nilai koefisien korelasi pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja (Y) sebesar 0,280 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja (Y) adalah '**Rendah**'

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

		PENGAWASAN KERJA	KINERJA
PENGAWASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
KINERJA	Pearson Correlation	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 5 hasil uji korelasi diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi pengawasan kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) sebesar 0,957 artinya tingkat hubungan pengawasan kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) adalah '**Sangat Tinggi**'

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.917	.89894

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 6 hasil uji korelasi diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi pelatihan kerja dan pengawasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,958 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan pengawasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah '**Sangat Tinggi**'.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.280 <sup>a</sup>	.078	.068	3.00428

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 7 hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja (Y) sebesar sebesar 0,280 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja (Y) sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengawasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.915	.914	.91122

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN KERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pengawasan kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) 0,957 artinya tingkat hubungan pengawasan

kerja ( $X_2$ ) dan kinerja (Y) sebesar 95,7% sedangkan sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.917	.89894

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 9 hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.918 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y) sebesar 91,8% sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi faktor lain.

## Uji Hipotesis

**Tabel 10. Hasil Uji t (parsial) Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.155	3.269		11.058	.000
	PELATIHAN KERJA	.211	.076	.280	2.781	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 10 hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,781. Hasil perbandingan adalah  $t_{hitung} (2,781) > t_{tabel} (1,661)$  dan  $P_{value} (0,007) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji t (parsial) Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.973	1.287		3.863	.000
	PENGAWASAN KERJA	1.114	.036	.957	31.340	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 12 hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,034. Hasil perbandingan adalah  $t (31,340) > t_{tabel} (1,661)$  dan  $P_{value} (0,000) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan) Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	818.390	2	409.195	506.368	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.729	90	.808		
	Total	891.118	92			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 12 hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 506,368. Hasil perbandingan adalah  $F_{hitung} (506,368) > F_{tabel} (3,098)$  dan  $P_{value} (0,000) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merras Danac Utama Jakarta Selatan maka peneliti menyimpulkan hal – hal sebagai berikut : Pengujian pengaruh secara parsial didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,781. Hasil perbandingan adalah  $t_{hitung} (2,781) > t_{tabel} (1,986)$  dan  $P_{value} (0,007) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengujian pengaruh secara parsial didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 31,340. Hasil perbandingan adalah  $t_{hitung} (31,340) > t_{tabel} (1,986)$  dan  $P_{value} (0,000) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengujian pengaruh secara simultan didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 506,368. Hasil perbandingan adalah  $F_{hitung} (506,368) > F_{tabel} (3,098)$  dan  $P_{value} (0,000) < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswa Pressindo.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Alfahmi, Muhammad. (2016). *Pengaruh Pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan tanjung balai asahan*. Jurnal Ilmiah “DUNIA ILMU”, Vol.2, No.2. ISSN: 2443-0285
- Amiruddin. (2017). *Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Biak Numfor*. Jurnal Gema Kampus, Vol. 12 No. 1, h. 45-53. ISSN: 2085-3335
- Ananda, F. R. (2021). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan* . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS], Vol. 1 No. 3, h. 1-11. ISSN: 2808-66861
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bukit, Benjami, dkk. (2017). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Darmawati, Tri. (2015). *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, ISSN: 1693-4091, Vol. 4 No. 4, h. 565-573. ISSN: 2622-1845
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Djadjuli, R. D. (2017). *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Vol. 4 No. 4, h. 565-573. ISSN: 2614-2945
- Febrina, Claudia Rizka. (2015). *Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Kabupaten Jember* (Skripsi). Jember: Repository Universitas Jember
- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Haryati, R. A. (2019). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta* . *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, h. 91-98. ISSN: 2550-0805

- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawati, Rahmi., & Mariza. (2019). *Pengaruh keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Aerofood Catering Service divisi laundry Tangerang*. Jurnal Semarak:Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang, Vol. 2 No.3. ISSN: 2622-3686
- Huda, A. K., & Nugraha, H. S. (2019). *Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Finishing Cv Laksana Karoseri Ungaran,Kab.Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB), Vol. 8 No. 3, h. 109. ISSN: 2746-1297
- Hutomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor pusat Pt. Pos Insdonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 4, No. 1. ISSN: 2621-5306
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Isabela, A. (2018). *Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Bpr Agro Cipta Adiguna Pare Kabupaten Kediri*. Jurnal Simki-Economic, Vol. 02 No. 08, h. 1-15. ISSN: 2599-0748.
- Iswandir, I. (2021). *Dasar-Dasar Proses Pengawasan Dalam Organisasi*. Jurnal Sistem Informasi, Vol. 1 No. 1, h. 68-76. ISSN: 2541-3228.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Karnati, N. (2019). *Manajemen Perkantoran: Analisis Teori dan Aplikasi dalam Organisasi Pendidikan*. Pidie: CV. Bunda Ratu.
- Kumara, I. W., & Utama, I. W. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 3, h. 1399-1428. ISSN: 2302-8912.
- Mangkunegara, A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Oktadilah, Sofia & Syarifuddin. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng*. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, , Vol. 5, No. 21, h. 155-167. ISSN: 2597-4092
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metode Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Revida, E., & dkk. (2021). *Manajemen Perkantoran*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rifa'i, A. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Rizki, Amita. dkk. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Etta Indotama Yogyakarta)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 11 No. 03. ISSN: 2302-6200.
- Rodiyah, Isnaini & Agustina, I. F. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp)*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Rohman, Abd. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensia Media.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogoakarta: K-Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Stain Jember Press