

PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN PLANET INDONESIA CABANG PEKANBARU

Oleh : Gilang Ramadhan¹ dan Kasmiruddin²

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the implementation of training and work supervision on employee performance partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a data collection tool which is distributed to 55 respondents to employees of PT. Green Planet Indonesia Pekanbaru branch. Data were then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 25 to test the validity, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression analysis, analysis of determination (R^2) and hypothesis testing with test t (partial) and F test (simultaneous). The results showed that testing the first hypothesis, namely the implementation of training on performance, namely t count (6.221) > t table (2.005), meaning that the implementation of training had a significant effect on employee performance. Second, work supervision is t count (6.289) > t table (2.005), meaning that job supervision has a significant effect on employee performance. The results of the F test (23.064) > F table (3.18) means that the implementation of training and work supervision simultaneously has a significant effect on employee performance.

Keywords: Implementation of Training, Supervision of Work, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu juga akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan tersebut. Disamping itu, masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Untuk menghadapi berbagai masalah perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki dan mengoptimalkan sumber daya yang produktif.

Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke

organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Hubungan antara pelaksanaan pelatihan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan merupakan hal yang penting, karena pelatihan merupakan suatu penyelenggaraan, pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan

pengetahuan karyawan, supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Hasibuan (2010:69) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti-peneliti sebelumnya diantaranya, Denny Triasmoko (2014) dengan judul penelitian, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang kota Kediri, Leonando Agusta (2013) dengan judul penelitian, pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya, dan Trisofia Junita Mamangkey (2015) dengan judul penelitian, pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja karyawan pada PT. Bangun wenang bevarages company manado. Dari penelitian mereka ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan kinerja seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Siagian (2014:213).

Hubungan antara pengawasan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:69) bahwa

sebagian besar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien.

PT. Green Planet Indonesia adalah perusahaan swasta nasional didirikan tertanggal 24 Maret 2000, Perusahaan bergerak dalam bidang penyediaan jasa pelayanan dan produk pupuk organik yang ramah lingkungan. Kantor cabang yang berada di Pekanbaru berdiri pada tahun 2012, yang beralamat di Jl. Budisari, umban sari, kecamatan rumbai, kota Pekanbaru, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 125 orang. Ada pun fenomena-fenomena yang terlihat selama peneliti melakukan magang di PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru antara lain seringnya karyawan datang tidak tepat waktu yang mengakibatkan kegiatan perusahaan sedikit terganggu.

PT. Green Planet Indonesia cabang pekanbaru pun telah melakukan berbagai macam usaha dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan bonus bagi karyawan yang mampu menunjukan kinerja yang baik, memberikan jaminan kesehatan (jamsostek), memberikan tunjangan hari raya (THR), memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang bagi karyawan, memberikan fasilitas kendaraan oprasional dan mess tempat tinggal bagi karyawan dengan maksud agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Pengembangan usaha terintegrasi akan terus dilakukan oleh PT. Green Planet Indonesia dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk dan pelayanan jasa secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Perusahaan di tuntut untuk dapat meningkatkan tingkat penjualan semaksimal mungkin, karena selain sumber daya manusianya yang memiliki

kemampuan yang potensial yang tidak kalah penting adalah bagaimana perusahaan ini terus bisa bertahan dan menghasilkan penjualan yang tinggi.

Berikut adalah volume penjualan pupuk di PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Tabel 1. Volume Penjualan Pupuk pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

No	Nama Produk	Jenis produk	2015	2016	2017	2018	2019
1	Humega Liquid	Pupuk Organik	368	234	216	151	218
2	Humega Crumbles	Pupuk Organik	246	136	257	148	272
3	Soil Up	Pupuk Organik	375	235	197	140	187
4	Subur Ijo	Pupuk Organik	568	247	246	179	294
Total			1557	852	918	618	971

Sumber: PT. Green Planet Indonesia, Pekanbaru

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa secara umum volume total penjualan PT green planet Indonesia tidak beraturan atau mengalami naik turun dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2015 penjualan sebesar 1557 unit dan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 45,28% yaitu sebanyak 852 unit, untuk tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 7,19% yaitu sebanyak 918 unit dan untuk tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 32,68% yaitu sebesar 618 unit sedangkan untuk tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 36,35% yaitu sebanyak 971 unit. Dari tabel ini

menunjukkan volume penjualan sejak tahun 2015-2016 mengalami fluktuasi. Penjualan pada tahun 2016 mengalami penurunan hingga 45,28%, diduga bahwa tidak tercapainya penjualan pupuk dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan.

Disamping masih rendahnya penjualan produk pupuk oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru, Ditemukan juga fakta yang berkaitan dengan absensi karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Cuti		Permissi		Sakit		Alpha	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2015	150	17	11,33	20	13,33	18	12	8	5,33
2016	155	29	18,7	23	14,83	13	8,38	11	7,09
2017	178	7	3,93	13	7,3	28	15,73	5	2,8
2018	130	14	10,76	37	28,46	3	2,3	12	10
2019	125	6	4,8	25	20	16	12,8	7	5,6

Sumber: PT. Green Planet Indonesia, Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Green Planet Indonesia

cabang Pekanbaru baik alpha maupun permissi masih mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Hal ini membuktikan

bahwa masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya kinerja karyawan yang di tandai dengan masih banyaknya pelanggaran, pelanggaran ini tentu saja akan menghambat kinerja operasional perusahaan itu sendiri, pelayanan yang diberikan juga tidak akan memuaskan seperti, terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang diperlukan oleh mitra bisnisnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Hal ini meliputi kemungkinan adanya pelatihan yang belum merangsang karyawan untuk bekerja secara baik dan kemungkinan pengawasan kerja yang kurang efektif. Maka oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Pelatihan Karyawan pada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan Kerja Karyawan pada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan pada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan padapada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Green Planet Indonesia Cabang Pekanbaru.

Kerangka Teori

Pelatihan

Kegiatan pelaksanaan pelatihan sebagai salah satu sarana bagi individu untuk mempelajari lebih dalam di bidangnya, dengan demikian akan mempermudah pekerjaan individu tersebut menurut Armstrong (2006). Sedangkan Menurut Noe (2002), Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan

Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2008:125), Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan menurut Hani Handoko (2003:359), Pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Kinerja

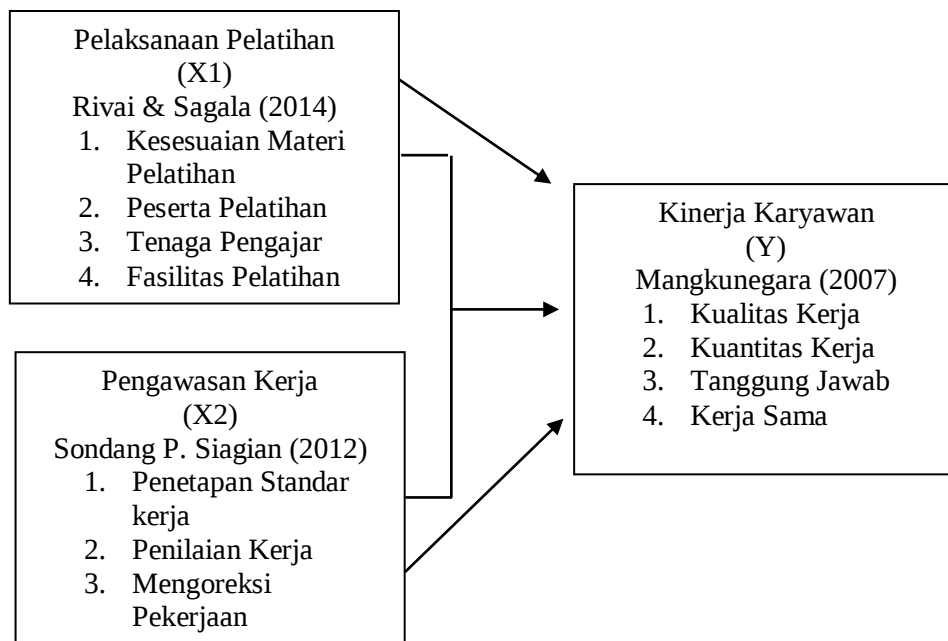
Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan: "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan, Mangkunegara (2004: 9),

mendefinisikan: "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu pelaksanaan pelatihan, pengawasan kerja dan kinerja

karyawan. Jika digambarkan dalam suatu model dapat dirumuskan dalam skema analisis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Pelaksanaan Pelatihan, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (Ghozali:2006) Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung

variasi nilai yang bertingkat melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5. Dengan demikian bobot dan kategori sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
- Setuju (S) diberikan skor 4
- Cukup Setuju (CS) diberikan skor 3
- Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru yang terletak di Jl. Budisari, Umban Sari, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau. Pemilihan lokasi ini dikarenakan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru menerapkan pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan selain itu PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru merupakan perusahaan besar yang memiliki cabang yang berada di beberapa daerah di Indonesia.

Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai karakteristik sama untuk diteliti (Sugiyono, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Grand Planet Indonesia cabang Pekanbaru pada tahun 2020 yang berjumlah 125 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bias mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi). Dalam teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula **Slovin** (Sugiyono, 2013) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini digunakan $10\% = 0,1$)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{125}{1 + 125(0.1)^2}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{125}{1 + 125 (0.01)} \\ &= \frac{125}{1 + 1,25} \\ &= \frac{125}{2.25} \\ &= 55,55 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas didapatkan hasil 55,55 jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 55 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Data Primer

Sangadji dan Sopiah (2010:171) menjelaskan data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber ahli (tidak melalui perantara). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada Karyawan PT. Grand Planet Indonesia cabang Pekanbaru

Data Sekunder

Sugiyono (2012:156) menjelaskan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Teknik Pengumpulan Data

Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru untuk dapat menerima data responden.

Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil, Sugiyono (2013:194). Melalui wawancara, penelitian dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti mendapatkannya langsung dari pimpinan atau departemen terkait.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang

berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda.

Uji Hipotesis

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat

Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) secara

bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 20-30 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah tamatan SMA/Sederajat, lama bekerja responden paling dominan adalah 6-10 tahun.

Analisis Deskriptif Pelaksanaan Pelatihan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai pelaksanaan pelatihan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

No.	Dimensi	Skor
1	Kesesuaian Materi Pelatihan	385
2	Peserta Pelatihan	394
3	Tenaga Pengajar	375
4	Fasilitas Pelatihan	389
Jumlah		1543

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel 3. dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. dimana tabel ini menunjukkan bahwa total skor responden dari 8 item pertanyaan pada variabel pelaksanaan pelatihan adalah **1543** yang berada pada rentang **1499-1851** dengan kriteria baik. Dilihat dari pencapaian skor menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dengan kesesuaian materi pelatihan, peserta

pelatihan, tenaga pengajar dan fasilitas pelatihan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah baik.

Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap pengawasan kerja PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Kerja PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

No.	Dimensi	Skor
1	Penetapan Standar Kerja	573
2	Penilaian Kerja	579
3	Menoreksi Pekerjaan	582
Jumlah		1734

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel 4. dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pengawasan kerja pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. dimana tabel ini menunjukkan bahwa total skor responden dari 9 item pertanyaan pada variabel pengawasan kerja adalah **1734** yang berada pada rentang **1686-2082** dengan kriteria Baik. Dilihat dari pencapaian skor menunjukkan bahwa pengawasan kerja dengan kesesuaian penyampaian hasil penilaian kerja, perbaikan pelaksanaan

kerja jelas dan melakukan tindakan langsung pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah baik.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

No.	Dimensi	Skor
1	Kualitas Kerja	373
2	Kuantitas Kerja	380
3	Tanggung Jawab	374
4	Kerja Sama	365
Jumlah		1492

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari Tabel 5. dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. dimana tabel ini menunjukkan bahwa total skor responden dari 8 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah **1492** yang berada pada rentang **1146-1498** dengan kriteria Cukup Baik. Dilihat dari pencapaian skor menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru masih cukup baik.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidak nya kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuiseoner dalam mengidentifikasi suatu vaiabel. Nilai kevalidan masing-masing item pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan menggunakan responden sebanyak 55 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan degree of freedom = $n-2$. Maka diketahui r_{tabel} adalah $55-2=53$, dengan taraf signifikansi 0,05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,265

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelaksanaan Pelatihan	X1.1	0,786	0.265	Valid
	X1.2	0,611	0.265	Valid
	X1.3	0,772	0.265	Valid
	X1.4	0,818	0.265	Valid
	X1.5	0,742	0.265	Valid
	X1.6	0,608	0.265	Valid
	X1.7	0,577	0.265	Valid
	X1.8	0,787	0.265	Valid
Pengawasan Kerja	X2.1	0,769	0.265	Valid
	X2.2	0,720	0.265	Valid
	X2.3	0,747	0.265	Valid
	X2.4	0,671	0.265	Valid
	X2.5	0,654	0.265	Valid
	X2.6	0,812	0.265	Valid
	X2.7	0,811	0.265	Valid
	X2.8	0,762	0.265	Valid
Kinerja Karyawan	X2.9	0,674	0.265	Valid
	Y.1	0,696	0.265	Valid
	Y.2	0,696	0.265	Valid
	Y.3	0,827	0.265	Valid
	Y.4	0,730	0.265	Valid
	Y.5	0,779	0.265	Valid
	Y.6	0,809	0.265	Valid
	Y.7	0,660	0.265	Valid
	Y.8	0,672	0.265	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel pelaksanaan pelatihan, pengawasan kerja dan kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel pelaksanaan pelatihan, pengawasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan uji reliabilitas kepada keseluruhan responden yang berjumlah 55 orang. Uji

reliabilitas dilakukan dengan uji *cornbach's alpha*, penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r_{tabel} nya. Apabila nilai *cornbach's alpha* $> r_{tabel}$ maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variable dinyatakan baik apabila memiliki nilai *cornbach's alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 50 responden dapat dilihat dari tabel 3.20 berikut ini:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	X1	0.860	0.60	Reliabel
2	X2	0.893	0.60	Reliabel
3	Y	0.876	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa variabel pelaksanaan pelatihan, pengawasan kerja dan kinerja karyawan memiliki *cornbach's alpha* diatas 0,60. Untuk variabel pelaksanaan pelatihan nilai *cornbach's alpha* sebesar 0,860 dinilai dapat diterima, variabel pengawasan kerja nilai *cornbach's alpha* sebesar 0,893 dinilai dapat diterima, serta variabel kinerja karyawan nilai *cornbach's alpha* sebesar 0,876 dinilai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa angka pada kolom *cornbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan adalah reliabel atau dapat diterima.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independent yaitu pelaksanaan pelatihan (X1) dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pelaksanaan Pelatihan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.024	3.106		2.584	.013
Pelaksanaan Pelatihan	.681	.109	.650	6.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,024 + 0,681X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,024, artinya apabila variabel pelaksanaan pelatihan diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 8,024.
- Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan pelatihan sebesar 0,681. Artinya, adalah setiap peningkatan pelaksanaan pelatihan sebesar 1

satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,681. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara pelaksanaan pelatihan dengan kinerja karyawan, artinya semakin besar nilai pelaksanaan pelatihan maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Analisis Regresi Linier Sederhana Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel

independent yaitu pengawasan kerja (X2) dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil

perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh data sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.24 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengawasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.631	2.977		2.900	.005
1 Pengawasan Kerja	.587	.093	.654	6.289	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,631 + 0,587X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,631, artinya apabila variabel pelaksanaan pelatihan diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 8,631.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,587. Artinya, adalah setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,587. Koefisien bernilai positif berarti terdapat

hubungan positif antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin besar nilai pengawasan kerja maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Analisis Regresi Linear Berganda Pelaksanaan Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen yaitu Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pelaksanaan Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.331	3.102		2.041	.046
1 Pelaksanaan Pelatihan	.367	.179	.350	2.047	.046
Pengawasan Kerja	.333	.153	.371	2.172	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan persamaan regresi pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,331 + 0,367X_1 + 0,333X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 6,331. Artinya apabila variabel pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja diasumsikan (0), Maka kinerja karyawan sebesar 6,331.
- Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan pelatihan sebesar 0,367. Artinya bahwa setiap peningkatan pelaksanaan pelatihan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367.
- Nilai koefisien regresi pengawasan kerja sebesar 0,333 artinya bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,333.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Pengaruh yang ditimbulkan signifikan, berarti bahwa semakin sesuai pelaksanaan pelatihan yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya, jika pelaksanaan pelatihan tidak sesuai maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Pengaruh yang ditimbulkan signifikan, berarti bahwa semakin sesuai pengawasan kerja yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya, jika pengawasan kerja tidak sesuai maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini besarnya pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 (koefisien determinasi) dengan r square sebesar 0,470. Artinya bahwa

sumbangan pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0%. Sedangkan presentase sisanya yaitu sebesar 53,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah baik dilaksanakan berdasarkan kesesuaian materi pelatihan, peserta pelatihan, tenaga pengajar dan fasilitas pelatihan.
2. Pengawasan kerja pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah baik dilaksanakan berdasarkan penetapan standar kerja, penilaian kerja dan menoreksi pekerjaan.
3. Kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong cukup tinggi berdasarkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama.
4. Pelaksanaan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Semakin baik pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan oleh PT. Green Planet

Indonesia cabang Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan meningkat.

6. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pelaksanaan pengawasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonando. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Bangun, Wilson . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T, Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Mamangkey, J. Trisofia. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado
- Mangkunegara, P, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- , 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Noe, R.A. 2002. *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binaputra Aksara
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian—Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta, ANDI
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, Denny. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kediri: Universitas Brawijaya*