

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WANGUN JAYA GIANYAR

Ni Kadek Windy Pramesti¹, Nengah Landra², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : windy.pramesti.2015@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yaitu hasil dari tanggung jawab/ pekerjaan yang dilakukan karyawan baik berupa hasil kuantitas maupun kualitas yang diberikan untuk perusahaan baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Wangun Jaya Gianyar, yang berjumlah 46 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 44 orang tidak termasuk pimpinan, metode yang digunakan yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis infrensial yaitu berupa analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (Analisis korelasi berganda, *RSquare*, Uji F, dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

*Employee performance is the result of the responsibility / work carried out by employees in the form of quantity and quality results given to the company, both directly and indirectly related to company goals. The purpose of this study was to determine the effect of job training, work supervision and work discipline on employee performance at PT. Wangun Jaya Gianyar. The population used in this study were all employees of PT. Wangun Jaya Gianyar, which amounted to 46 people with the sample used as many as 44 people excluding the leadership, the method used was saturated sampling. Data collection in this study was carried out by observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is descriptive analysis, inferential analysis in the form of multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), and hypothesis testing (multiple correlation analysis, *Rsquare*, *F* test, and *t* test). The results showed that job training, work supervision and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Wangun Jaya Gianyar.*

Keywords: Job Training, Job Supervision, Work Discipline and Employee Performance.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk dapat memilih dan memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang benar-benar terlatih sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2009:18), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah pelatihan kerja. Sultan, *et al* (2012), menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen utama/kunci untuk meningkatkan kinerja, karyawan yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Menurut Simamora (1999:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Menurut Hamalik dalam Arfan, (2013:566) bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak dan upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pengawasan kerja. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishnian (1999:89), bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik

sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Siagian (1990:107), menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi tercapai (Sutrisno, 2014:88). Menurut (Hasibuan, 2012:153), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosbesarial yang berlaku. Menurut (Rahayu:2006), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (1992:199), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

PT. Wangun Jaya Gianyar (*Civil Engineering & General Contractor*) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi jalan dan jembatan artinya perusahaan ini menjalankan usaha berupa

jasa pembuatan serta perbaikan jalan raya dan jembatan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Pantai Masceti No. 233X Desa Medahan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Penelitian dilakukan pada PT. Wangun Jaya dikarenakan PT. Wangun Jaya berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dari karyawan untuk pengguna jalan atau jembatan khususnya bagi masyarakat. Maksimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari permasalahan proyek yang terjadi dan hasil dari pelaksanaan proyek yang dikerjakan, pada PT. Wangun Jaya karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal dan efisien agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal pula.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Wangun Jaya, terdapat beberapa masalah yang dikemukakan oleh HRD PT. Wangun Jaya terhadap kinerja karyawannya yaitu seperti kurang efektifnya kinerja karyawan karena kurangnya pemahaman pekerjaan yang harus dilakukan /*Job Desc* tidak jelas diketahui oleh karyawan yang bersangkutan, karyawan sering tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang seharusnya dilakukan baik di kantor maupun di lapangan, karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki kesalahan, dan masih ada karyawan yang ditemukan tidak tegas akan target dan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka. Hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik bersifat langsung maupun tidak.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Wangun Jaya juga mengatakan bahwa permasalahan perusahaan yang sering ditemui yaitu kurang efektifnya kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya pengawasan /

pemantauan pimpinan terhadap jalan kerja bawahannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, target pelaksanaan pekerjaan dan laba/keuntungan perusahaan. Perusahaan dinyatakan pernah beberapa kali mengalami keterlambatan penyelesaian fisik pembuatan jalan terhadap waktu yang telah disepakati yaitu maksimal 210 hari dari kontrak pekerjaan dimulai, sehingga selain berpengaruh terhadap nama perusahaan juga mengakibatkan perusahaan harus membayar uang denda atas keterlambatan proyek yang dilaksanakan, pelaksanaan pekerjaan dilapangan sering mengalami miss komunikasi/kurang matangnya perencanaan, hal ini terjadi karena kurangnya pemahaman terhadap keefektifan pekerjaan oleh karyawan dan kurangnya pengawasan dari pimpinan, ketidakjelasan nota pengiriman material, nota pembelian barang dan alat-alat untuk keperluan proyek juga masih sering ditemukan.

Disamping itu juga terdapat permasalahan terhadap disiplin kerja, seperti tidak jelasnya perencanaan pekerjaan, hal ini terjadi karena karyawan khususnya karyawan bagian produksi dan lapangan tidak memiliki target yang tegas dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam kata lain terlalu mengulur waktu saat proses proyek jalan/jembatan ini berlangsung, karyawan sering datang tidak tepat waktu/terlambat saat bekerja baik di kantor maupun di lapangan, tidak maksimalnya proses produksi karena kurang tepatnya perencanaan kerja di hari sebelumnya, kurang berhati-hati dalam menggunakan alat kerja lapangan sehingga sering terjadi kerusakan bahkan kehilangan pada alat-alat kerja.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2.2 Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2012), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan

tertentu. Menurut Hasibuan (2012), mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Menurut Sudarmanto (2009), pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Adapun indikator-indikator dari pelatihan kerja yaitu : instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran.

2.3 Pengawasan Kerja

Menurut (Kadarman, 2012:159), pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menentukan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2008), pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Tery (2006:395), mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari pengawasan kerja yaitu : pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, tindakan disiplin dan tindakan koreksi.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal, dkk (2015:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berpengawasan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebenarnya disiplin kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi dikarenakan tanpa adanya disiplin akan sangat sulit untuk mengatur segala kegiatan perusahaan sehingga berdampak juga pada tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu : ketaatan terhadap tata tertib, ketepatan waktu kehadiran, tingkat kehadiran (absensi), tanggung jawab dan kepatuhan terhadap perintah.

2.5 Kinerja Karyawan

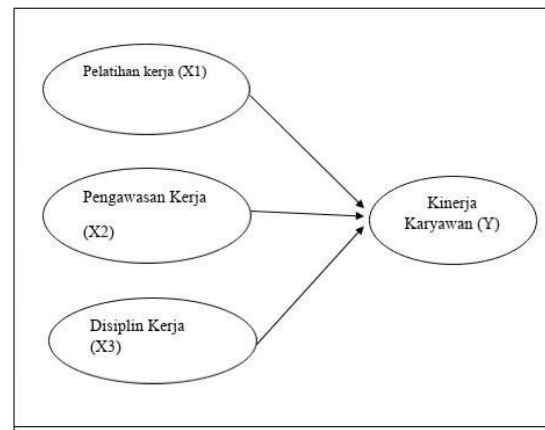
Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Mangkunegara (2011), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004),

menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu: efektif dalam bekerja, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan.

2.6 Kerangka Berpikir

Kajian teori dan kajian empiris tersebut digunakan untuk mengembangkan rumusan masalah dan membangun hipotesis dalam penelitian ini. dari uraian diatas dapat ditunjukkan model penelitian dengan gambar 1 berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



2.7 Hipotesis

Sugiyono (2017:95), berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wangun Jaya (Civil Engineering & General Contractor) yang beralamat di Jl. Pantai Masceti No. 233X Desa Medahan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan meningkatnya tingkat keterlambatan penyelesaian pekerjaan jalan (proyek) di lapangan yang merupakan salah satu indikasi adanya masalah yang terjadi pada kinerja karyawan.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel bebas/*independen* (X) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pelatihan kerja (X1), pengawasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel terikat/*dependen* (Y) adalah kinerja karyawan (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, dalam penulisan ini definisi operasional variabel yang dimaksud yaitu :

1. Pelatihan kerja (X1) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang diemban

- karyawan pada PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*).
2. Pengawasan Kerja (X2) adalah proses memantau kegiatan yang dilakukan pimpinan PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*) untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin.
 3. Disiplin Kerja (X3) adalah suatu sikap atau tingkah laku karyawan PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*) dalam mentaati dan mengikuti semua peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak dengan tujuan menciptakan ketertiban dan pencapaian tujuan secara maksimal.
 4. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil dari tanggung jawab/pekerjaan yang karyawan lakukan baik berupa hasil kuantitas maupun kualitas yang diberikan untuk PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*) baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif (data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka) dan data kuantitatif (data yang berupa angka atau dapat dihitung).
2. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer (data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya) dan data sekunder (data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada).

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Populasi atau responden penelitian merupakan orang atau badan yang akan dijadikan objek untuk dapat diukur dari variabel yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wangun Jaya Gianyar (*Civil Engineering & General Contractor*) yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel.

Peneliti memakai seluruh karyawan PT. Wangun Jaya Gianyar (*Civil Engineering & General Contractor*) yang berjumlah 44 orang tidak terhitung pimpinan perusahaan sebagai sampel, dalam hal ini pimpinan perusahaan yang dimaksud yakni direktur. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling jenuh*, yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014: 85).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode wawancara, metode angket/kuisisioner dan metode dokumentasi.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Dan uji hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (Korelasi berganda, Uji F, *Rsquare* dan uji t).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden PT Wangun Jaya Gianyar yaitu jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 44 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 75 persen. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 26-34 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 47,7 persen. Jika dilihat dari tingkat pelatihan kerja yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma yang mendominasi dengan persentase sebesar 59,1 persen. Jika dilihat dari lama bekerja yang bekerja selama 4-6 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 61,4 persen.

Pendesripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima.

Tabel 1
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Efektif dalam bekerja	2.3	22.7	25.0	40.9	9.1	3.32	Kurang Baik
2	Efisien	11.4	13.6	15.9	31.8	27.3	3.50	Baik
3	Kualitas	13.6	11.4	25.0	25.0	25.0	3.36	Kurang Baik
4	Ketepatan Waktu	6.8	18.2	29.5	38.6	6.8	3.20	Kurang Baik
5	Produktivitas	0.0	25.0	27.3	20.5	27.3	3.50	Baik
6	Keselamatan	6.8	15.9	20.5	31.8	25.0	3.52	Baik
Rata-Rata Skor Variabel Kinerja Karyawan							3,40	Kurang Baik

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar 3,40 yang masuk kriteria kurang baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar memiliki kinerja karyawan yang cukup baik.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Instruktur	6.8	13.6	11.4	47.7	20.5	3.61	Baik
2	Peserta	6.8	18.2	18.2	34.1	22.7	3.48	Baik
3	Materi	2.3	25.0	25.0	29.5	18.2	3.36	Kurang Baik
4	Metode	2.3	25.0	11.4	36.4	25.0	3.57	Baik
5	Tujuan Pelatihan	6.8	18.2	25.0	29.5	20.5	3.39	Kurang Baik
6	Sasaran	4.5	15.9	11.4	47.7	20.5	3.64	Baik
Rata-Rata Skor Variabel Pelatihan Kerja							3.51	Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel pelatihan kerja sebesar 3,51 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar memiliki pelatihan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Pemantauan	6.8	29.5	13.6	38.6	11.4	3.18	Kurang Baik
2	Pemeriksaan	13.6	15.9	15.9	36.4	18.2	3.30	Kurang Baik
3	Bimbingan dan Pengarahan	13.6	11.4	20.5	47.7	6.8	3.23	Kurang Baik
4	Tindakan Disiplin	2.3	22.7	20.5	31.8	22.7	3.50	Baik
5	Tindakan Koreksi	6.8	25.0	13.6	43.2	11.4	3.27	Kurang Baik
Rata-Rata Skor Variabel Pengawasan Kerja							3.30	Kurang Baik

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel pengawasan kerja sebesar 3,30 yang masuk kriteria kurang baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar memiliki pengawasan kerja yang kurang baik

Tabel 4
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Ketaatan	4.5	22.7	9.1	40.9	22.7	3.55	Baik
2	Ketepatan Waktu Kehadiran	4.5	20.5	11.4	47.7	15.9	3.50	Baik
3	Tingkat Kehadiran (Absensi)	4.5	22.7	9.1	47.7	15.9	3.48	Baik
4	Tanggung Jawab	4.5	22.7	22.7	36.4	13.6	3.32	Kurang Baik
5	Kepatuhan	2.3	22.7	9.1	29.5	36.4	3.75	Baik
Rata-Rata Skor Variabel Disiplin Kerja							3.52	Baik

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 3,52 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT.

Wangun Jaya Gianyar memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Hasil Analisis Inferensial

- Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,160	0,312		-0,513	0,611
Pelatihan Kerja	0,187	0,083	0,187	2,257	0,030
Pengawasan Kerja	0,459	0,083	0,488	5,506	0,000
Disiplin Kerja	0,396	0,078	0,421	5,078	0,000
F Statistik : 51,527					
Sig F : 0,000					
R : 0,891					
AdjR ² : 0,779					

Berdasarkan Tabel 5 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,160 + 0,187 X_1 + 0,459 X_2 + 0,396 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Pengawasan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

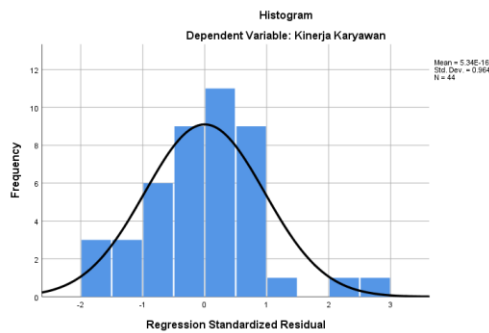
b₁ = + 0,187 artinya apabila pelatihan kerja meningkat sedangkan pengawasan kerja dan disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

b₂ = +0,459, artinya apabila pengawasan kerja meningkat sedangkan pelatihan kerja dan disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

b₃ = +0,396, artinya apabila disiplin kerja meningkat sedangkan pelatihan kerja dan pengawasan kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

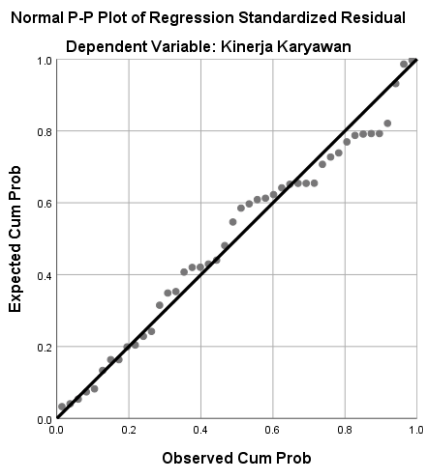
-Hasil Uji Asumsi Klasik
a) Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)



Grafik *normal probability plot* pada Gambar 2, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48425653
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.088
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*) Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	.745	1.342
	Pengawasan Kerja	.655	1.527
	Disiplin Kerja	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

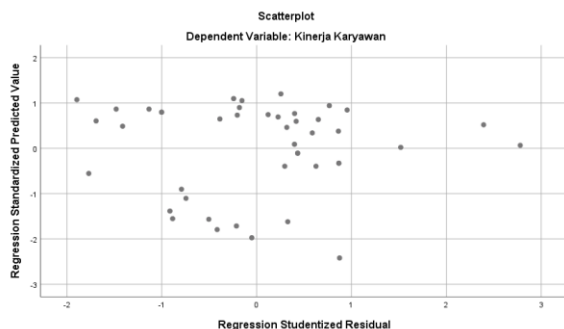
Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.233	.191		1.220	.230
	Pelatihan Kerja	.015	.051	.055	.304	.763
	Pengawasan Kerja	.029	.051	.111	.572	.571
	Disiplin Kerja	-.002	.048	-.007	-.041	.968

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,763, 0,571 dan 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

- Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja. Berdasarkan Tabel 5 didapat hasil koefisien

korelasi berganda (R) adalah 0,891. (Sugiono : 2014), Kriteria yang digunakan untuk menentukan derajat hubungan yang terjadi antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,891. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,71 – 0,90 ini berada pada tingkatan yang kuat, berarti variabel Pelatihan Kerja (X1) ,Pengawasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y). memiliki korelasi (hubungan) yang kuat.

- Hasil Analisis Determinasi / Rsquare

Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adj R square = 0,779 atau 77,90%. Artinya bahwa sebesar 77,9 % kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan sisanya sebesar 22,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

-Hasil Uji F

Pada tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, Hal ini berarti bahwa , Pelatihan Kerja (X1) ,Pengawasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sehingga model dalam penelitian ini dikatakan layak dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Hipotesis.

-Hasil Uji t

1. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel pelatihan kerja) sebesar 0,187, menunjukkan bahwa meningkatnya pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

2. Pengaruh Variabel Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel pengawasan kerja) sebesar 0,459, menunjukkan bahwa meningkatnya pengawasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel disiplin kerja) sebesar 0,396, menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wangun Jaya Gianyar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya pelatihan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Widodo (2015:82), yaitu pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Penelitian ini mendukung penelitian dari Arifiyah, dan Sunaryo (2017), Sugiarti, dkk (2019), Mahardika (2020), Indriyani (2018) dan Anggraini (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wangun Jaya Gianyar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya pengawasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi dalam Erlis Milta, dkk (2015:653), yaitu pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasinya. Penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Arifiyah, dan Sunaryo (2017), Harianto, dan Saputra (2020), Martiniasih (2020), Ichtiarini (2019), Sari (2011), Marsaoly (2016), Harianto dan Saputra (2020), dan Devi (2019) yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wangun Jaya Gianyar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang dimana semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arifiyah, dan Sunaryo (2017), Haryanto, dan Saputra (2020), Ichtiarini (2019), Shella, dkk (2019), Fitriyani, dan Khotimah (2018), Purnama (2018), Panjaitan (2019), Gunawan (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian diatas yaitu :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Hal ini

berarti semakin seringnya pelatihan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Hal ini berarti semakin ketatnya pengawasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Hal ini berarti semakin baiknya disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain :

1. PT. Wangun Jaya Gianyar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu materi pelatihan dengan cara lebih meng-upgrade materi pelatihan yang akan disampaikan kepada karyawan dan mempertahankan indikator lain sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
2. PT. Wangun Jaya Gianyar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu pemantauan pimpinan saat bekerja dengan cara sebaiknya pimpinan lebih sering turun tangan dalam melakukan pemantauan secara langsung dan mempertahankan indikator lain sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
3. PT. Wangun Jaya Gianyar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah dalam disiplin kerja terutama rasa tanggung jawab karyawan saat bekerja dengan cara memberikan peraturan dan sanksi yang jelas dan mempertahankan indikator

yang lain sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifiyah, Lailatul., dan Sunaryo, Hadi. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 6, No. 2 Hal. 334-385, Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/292/334>
- Boe, Ismenia. 2014. Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 10, pp. 559-580, Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9652>
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto., dan Saputra, Asron. 2020. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, Vol. 08, No. 01, Hal. 672-683.
- Husna, Anti Miratul., Suarman., dan Ngadlan. 2019. Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau. Riau.
- Ichtiarini. 2019. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. *Skripsi*. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Ponorogo.
- Kadarman, A. 2012. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rineka Cipta.
- Kristanti, Desi., dan Lestari, Ria. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*. Vol. 4, No. 2, pp. 107-116.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martiniasih, Komang. 2020. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Nelizulfa, Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Skripsi*. Program Studi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Sari, Ranti Puspita. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian

- (Persero) Cabang Pusat Palembang.
Skripsi. Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyanto, Dony., dan Putro, T.A. 2018. Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. Vol. 3, No. 1, Hal. 81-92.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembeka. *Jurnal AGORA*. Vol. 7, No. 01, Hal. 1-6.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Triasmoko, Denny. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12, No. 1, Hal. 55 - 66 . Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/478>
- Widijanto, K.A. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 1, Hal. 1-5.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.