



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT Etta Indotama Yogyakarta)

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

**AMITA RIZKI**

NPM. 21801081077



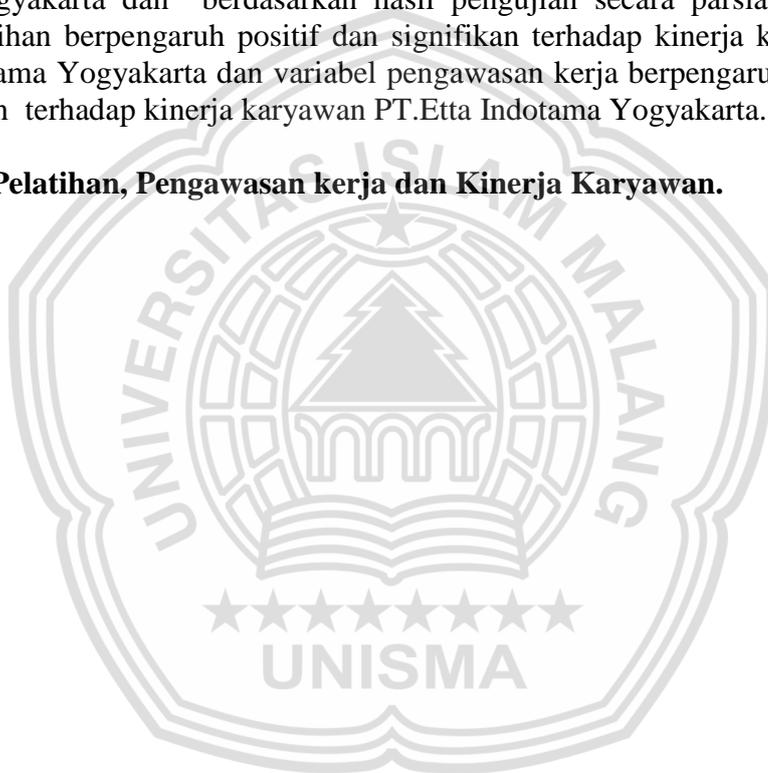
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT.Etta Indotama Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 karyawan bagian produksi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Etta Indotama Yogyakarta dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Etta Indotama Yogyakarta dan variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Etta Indotama Yogyakarta.

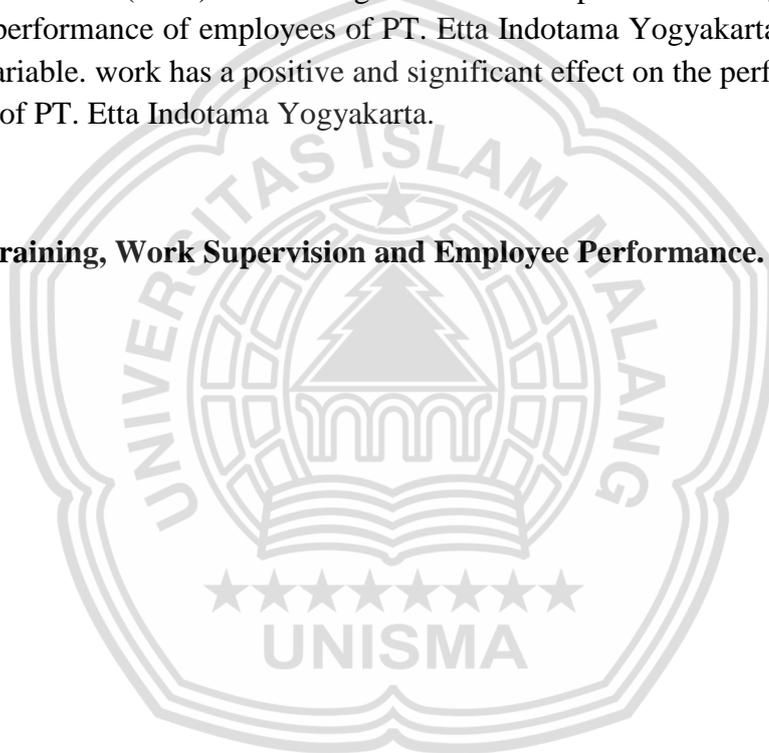
**Kata kunci: Pelatihan, Pengawasan kerja dan Kinerja Karyawan.**



## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work supervision on the performance of study employees at PT. Etta Indotama Yogyakarta. The sample used in this study was 90 employees of the production department. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of training and work supervision had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Etta Indotama Yogyakarta and based on the results of a partial test (t test) the training variable had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Etta Indotama Yogyakarta and the supervision variable. work has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Etta Indotama Yogyakarta.

**Keywords: Training, Work Supervision and Employee Performance.**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Selain itu juga keberadaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menghasilkan kinerja optimal. Sumber daya manusia memiliki banyak kemampuan di suatu bidang organisasi atau perusahaan yang dapat dimanfaatkan dengan sangat baik terutama agar dapat memberikan kinerja yang bagus bagi perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja karyawan inilah yang akan menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan berdampak pada perusahaan atau organisasi tetapi sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang baik dan suka berinovasi maka perusahaan akan semakin maju. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan mempersiapkan sumber daya manusia dengan baik. Menurut Handoko (2015) Sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan- kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Seiring dengan perkembangan teknologi sekarang ini, perusahaan akan menghadapi permasalahan yang rumit terkait dengan permasalahan dalam tenaga kerja, sehingga perusahaan di tuntut untuk selalu mengoptimalkan kegiatan pada sumber daya manusia agar dapat menghadapi permasalahan yang terjadi. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bisa sesuai dengan keinginan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Ada beberapa faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, seperti pelatihan dan pengawasan kerja. Kedua faktor ini sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan pelatihan menurut Sianturi (2018) adalah kegiatan yang membantu karyawan dalam mengajarkan ketrampilan dan pengetahuan agar karyawan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan. Selain pelatihan kerja, faktor yang lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan terhadap kinerja karyawannya yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pentingnya pengawasan disetiap pekerjaan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan, supaya tidak memicu adanya kerugian dalam perusahaan. Maka dari itu penting sekali jika pimpinan melaksanakan pengawasan agar lebih efektif serta mengurangi tindak kecurangan serta adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak ada hal-hal yang dapat mengganggu dalam pencapaian prestasi kerja yang lebih maksimal.

Pengawasan juga berperan penting dalam suatu kegiatan yang baik supaya terkendali, apabila tidak bisa dikendalikan akan menghancurkan

perusahaan itu sendiri. Penting sekali untuk menerapkan suatu pelaksanaan yang matang agar tujuan perencanaan mendapat umpan balik dari suatu sistem informasi yang masih dirancang ini supaya tidak ada penyimpangan sehingga bisa mengambil tindakan tegas secara efisien dapat tercapainya tujuan yang diinginkan. Maka dari itu pengawasan ini biasanya terletak diakhir sebagai kunci dari kesuksesan dan keseluruhan fungsi manajemen.

Jika di dalam perusahaan faktor pengawasan tidak bisa di jalankan maka hasil pekerjaan akan semakin buruk serta tidak optimal dalam bekerja, dalam hal ini yang membuat tujuan perusahaan tidak bisa tercapai. Oleh karena nya seorang pimpinan harus melaksanakan pengawasan yang efektif sehingga para karyawan bisa meraih prestasi kerja yang lebih maksimal. Karena melihat kecenderungan pengawasan yang kurang maka pimpinan harus segera bertindak, supaya persoalan ini tidak berlarut- larut dan tidak mengganggu kinerja para karyawan. Peranan pengawasan muncul sebagai hal yang sangat penting bagi kehidupan berorganisasi.

Didalam Kinerja karyawan sendiri berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dicapai. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi pelatihan dan pengawasan kerja. Kinerja yang meningkat, berarti kinerja yang baik dan akan menjadi feedback bagi perusahaan. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan dan pengawasan kerja.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian kinerja karyawan**  
**PT.Etta Indotama Yogyakarta**  
**Tahun 2019-2021**

Target Kerja	2019			2020			2021		
	96,1%			95,2%			93,6%		
Indikator	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
Kompetensi	87%	9%	4%	86%	10%	4%	87%	11%	2%
Keterampilan	85%	12%	3%	83%	14%	3%	82%	11%	7%
Personal Quality	88%	8%	4%	85%	11%	4%	86%	9%	5%

*Sumber data PT.Etta Indotama Yogyakarta*

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja pada PT.Etta Indotama Yogyakarta secara individu yang dimulai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu oleh seorang karyawan dalam satu tahun sesuai dengan yang direncanakan. PT.Etta Indotama Yogyakarta menerapkan standard kerja yang tinggi bagi karyawannya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun meningkat. Namun tidak seperti yang diharapkan perusahaan, sepanjang tahun 2019-2021 penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target sebesar 0,9% kdan sepanjang tahun 2020-2021 penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target kerja besar 1,6%. Sementara fluktuasi terjadi pada penilaian kompetensi kerja, keterampilan dan personal quality. Penilaian sudah melewati standar perusahaan diatas 80%. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama perusahaan untuk bersaing.

Berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan oleh peneliti selama melakukan kegiatan wawancara kepada karyawan bagian produksi di PT.Etta Indotama Yogyakarta, peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu menurunnya presentase kinerja pada tahun 2020 dan semakin menurun lagi pada tahun 2021, dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawan seharusnya meningkat dari tahun ke tahun. Walaupun penurunan yang dialami dalam presentase yang kecil tetapi penurunan yang terjadi adalah sebuah permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan Kembali kinerja karyawannya, diantaranya memberikan pelatihan kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan rencana dan program yang sudah ditargetkan.

Adapun fenomena yang terjadi dalam pelatihan pada karyawan PT.Etta Indotama Yogyakarta adalah kurang tepatnya sasaran pelatihan terhadap karyawan PT.Etta Indotama Yogyakarta. Seringnya yang mendapatkan kesempatan untuk pelatihan ialah pada bagian yang tidak membutuhkan pelatihan. Hal ini lah yang menyebabkan pelatihan yang diberikan kepada bagian yang tidak membutuhkan tidak diaplikasikan secara maksimal dan kurang bermanfaat dalam pelaksanaan tugasnya sehingga pencapaian prestasi kerja mengalami penurunan dan tidak maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mirsa dkk (2017) menghasilkan bahwa pengawasan dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai sedangkan pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Serta Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Angelita, dkk (2018) menghasilkan bahwa pengawasan dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Serta Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

Dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang membedakan adalah variabel yang diteliti. Penelitian sekarang menambah variabel diantaranya pengembangan karir, pelatihan dan pengawasan kerja dimana ketiga variabel ini akan diteliti apakah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu dimana peneliti mengambil lokasi yang akan diteliti di PT.Etta Indotama Yogyakarta yang merupakan salah satu perusahaan yang ada di daerah istimewa Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan model dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan guna memperbaiki sistem kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN KERJA**

## TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT.Etta Indotama Yogyakarta)”. Yogyakarta)”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

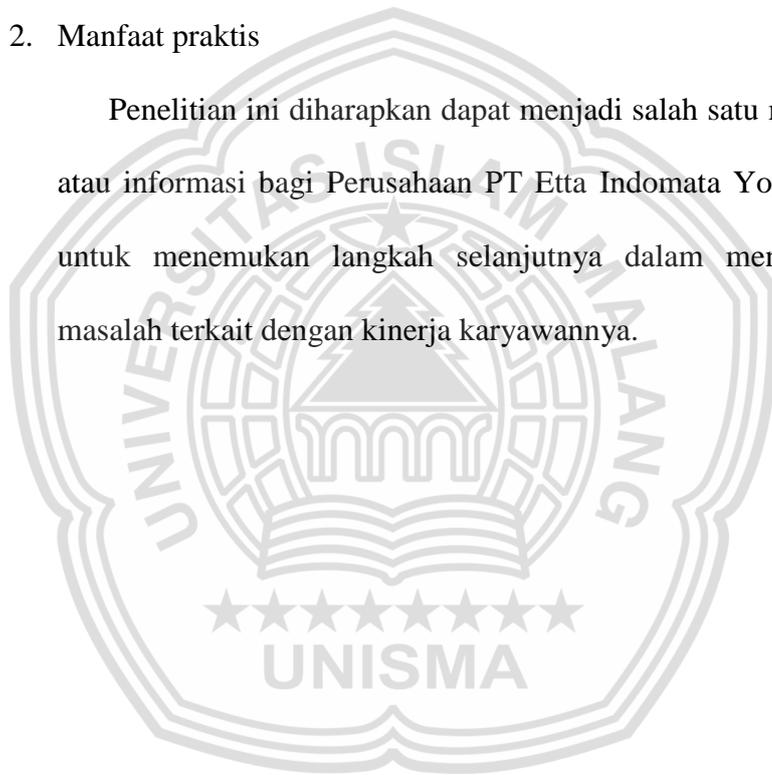
1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh

pengembangan karir, pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam manajemen sumberdaya manusia pada umumnya dan tentang kinerja karyawan khususnya.

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau informasi bagi Perusahaan PT Etta Indomata Yogyakarta untuk menemukan langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah terkait dengan kinerja karyawannya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dan juga pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Etta Indotama Yogyakarta. Menggunakan pengumpulan data yang diperoleh dari kuisioner (angket ) terhadap 90 responden , yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. pelatihan dan pengawasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Etta Indotama Yogyakarta.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

- a) Bagi PT.Etta Indotama Yogyakarta

Bagi perusahaan diharapkan pimpinan lebih memperhatikan kinerja karyawannya supaya dapat memberikan dorongan kepada karyawan lain agar bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Serta lebih memperhatikan

tentang kebijakan dalam pengembangan karir dan pelatihan dengan tepat sehingga upaya yang dilakukan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar memperbanyak referensi yang digunakan dalam menentukan dan menambah variabel yang digunakan dan menambah jumlah sampel agar lebih luas lagi pada perusahaan yang lain.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi,Pandi.2018.*Manajemen Sumberdaya manusia Tori,Konsep dan Indikator*.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bagia, I. W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darodjat,T.A.2015.*Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia- Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Daulay,R.Dkk.(2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fahmi, I.(2014). *Manajemen Kepemimpinan: teori & aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali,Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariet Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko,T.H. 2016. *Manajemen(Edisi 2)*.Yogyakarta.BPFE.
- Kadarisman, M. 2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Agustinus,Dkk.(2020).” Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”.*insight managemen journal*, 1 (1) 6-10
- Kaswan, K. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1.). Bandung: Alfabeta
- Koontz, Harold.Dkk.2003.*Manajemen.Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Angraeni,Ike.2016.” Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (kasus karyawan PT.Perawang Kencana Motor)”. *JOM FISIP*, 3(2) 1-14
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara,A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga belas. Bandung: PT.Remaja Rodakarya Offset.
- Mangkunegara,A.P.2015.*Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Mathis,R.L,Jackson, J.H.2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Mu'ah, M. d.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Muhammad Dedi & Hasrudy.2020."Pengaruh Kompetensi,Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2) 283-295.
- Muhammad Habib.2017."Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara".Skripsi. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali pers.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudiro, Achmad.2011.*Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi.2015. *Manajemen sumber daya Manusia, menciptakan keunggulan berbasis kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sumanto.2020.*Manajemen Sumber Daya Manusia – memasuki Revolusi Industri 4.0*.Yogyakarta: CV Andi Offset
- T.Hari, Handoko.2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*.Yogyakarta:BPFE



Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hariato,Dkk.2020. “Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Centric Powerindo Di Kota Batam”. *Jurnal Emba*, 8 (1) 672-683

