

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.DAKARINDO
NUR ABADI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**MARLIA SIBURIAN
NPM : 14832 0291**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan
Nama : MARLIA SIBURIAN
NPM : 14 832 0291
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


H. Syahriandi SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Hasan Fendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar 4.589 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel responden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pelatihan sebesar 3.644 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41.920 > 3.15 dengan sig 0,000 < α 0,05 yang berarti pengawasan dan pelatihan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,650. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 65%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 65% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan pelatihan. Sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengawasan, Pelatihan, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the Influence of Supervision and Training on Employee Performance at PT. Dakarindo Nur Abadi Medan. This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all employees at PT. Dakarindo Nur Abadi Medan with 45 employees. And by using the sample saturated, then the number of samples in this study as many as 45 respondents taken from some population.

Based on t test result can be seen that t arithmetic on supervision variable equal to 4,589 bigger than t table equal to 1.670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05. Based on these values, the variables of respondents have a positive and significant effect on performance variables. In training variable equal to 3,644 is bigger than t table equal to 1,670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05 then variable of p0elatihan partially have positive and significant influence to performance variable. Based on F test result, it is obtained Fcount value 41,920 > 3.15 with sig 0,000 < α 0,05 which means supervision and training simultaneously have positive and significant influence to performance variable. The value of R Square obtained is 0.650. To see the big influence of independent variable to dependent variable by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 65%. The figure shows that as much as 65% performance (dependent variable) can be explained by supervision and training. The remaining 35% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Supervision, Training, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

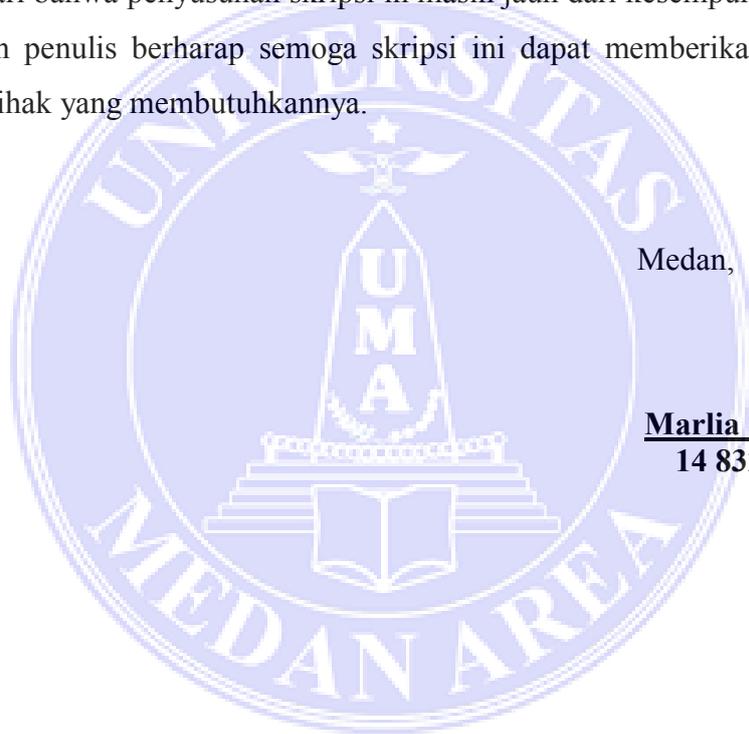
1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligus Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak H. Syahriandi SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2018

Marlia Siburian
14 832 0291



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. LANDASAN TEORITIS	7
2.1.Uraian Teoritis.....	7
2.1.1. Pengertian Pengawasan	7
2.1.2. Prinsip-prinsip Pengawasan.....	7
2.1.3. Indikator Pengawasan.....	8
2.1.4. Pengertian Pelatihan	11
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	13
2.1.6. Indikator Pelatihan.....	13
2.1.7. Pengertian kinerja karyawan.....	14
2.1.8. Penilaian kinerja	14
2.1.9. Indikator kinerja	16
2.2.Penelitian Terdahulu.....	17
2.3.Kerangka Konseptual	18
2.4.Hipotesis	20

BAB III. METODE PENELITIAN.....	21
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	21
3.1.1. Jenis Penelitian	21
3.1.2. Lokasi Penelitian	21
3.1.3. Waktu Penelitian.....	21
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.2.1. Populasi	22
3.2.2. Sampel	22
3.3. Defenisi Operasional.....	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6. Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	27
3.6.2. Uji Statistik	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	27
3.6.4. Uji Hipotesis	28
3.6.5. Koefisien Determinasi	29
 BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.2. Struktur Organisasi	31
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	35
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	37
4.2. Pembahasan	41
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	41
4.2.2. Uji Statistik	43
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4.2.4. Uji Hipotesis	50
4.2.5. Koefisien Determinasi	52
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	53

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan.....	57
5.2.Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel 3.3	Operasional variabel	23
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2	Usia Responden	35
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4.	Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X1) ..	37
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Promosi Jabatan (X2).	38
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	40
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	43
Tabel 4.9	Uji Multikononlinearitas.....	48
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda.....	50
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	51
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	52
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	31
Gambar 4.2	Histogram.....	46
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	47
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu

organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah di lingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal Sumber Daya Manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan

negara yang didasarkan pada prinsip-prinsip good governance, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. Dimana sering ditemukan karyawan yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik.

Selain faktor pengawasan, faktor pelatihan juga menjadi penentu kinerja karyawan. Pelatihan yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan pelatihan yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Masalah fenomena pengawasan yang terjadi pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survey yang dilakukan adalah ketatnya pengawasan yang dilakukan sehingga menambah beban kerja karyawan yang akan membuat kinerja karyawan menurun juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan

Masalah fenomena pengawasan yang terjadi pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan yang berhubungan dengan pengawasan dan pelatihan yang terjadi berdasarkan data dan survey lapangan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan HRD adalah. dimana sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi karyawan pada tahun ini dari 8% menjadi 14% dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja tersendiri didalam diri karyawan. Selain masalah pengawasan, masalah pelatihan karyawan yang dilakukan PT. Dakarindo Nur Abadi Medan kurang, kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk karyawannya dalam pengembangan diri karyawan menyebabkan kinerja karyawan menurun, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya, program pelatihan yang tidak efisien masih terlihat juga dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

- 1.2.1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan?
- 1.2.2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan?
- 1.2.3. Apakah pengawasan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

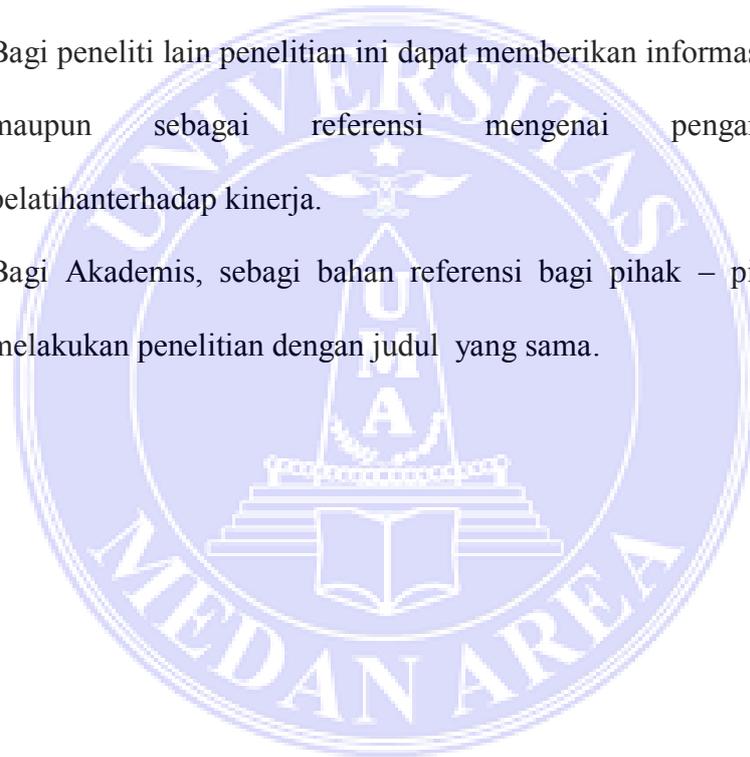
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan.
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan Pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan.
- 1.4.3. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengaruh pengawasan, pelatihan terhadap kinerja.
- 1.4.4. Bagi Akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1.Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.1.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

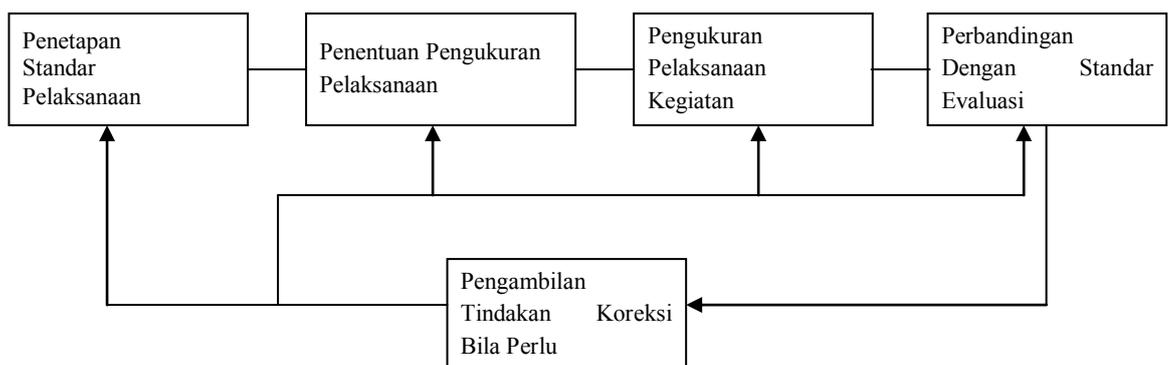
Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;

- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan,

alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.1.3. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2007:163), pengawasan atasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*)

- c) Laporan ditempat (on the spot report), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis
- e) Laporan lisan.

2.1.4. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Veithzal Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan

diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.6. Indikator Pelatihan

Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2009), diantaranya:

- a. Materi Pelatihan
Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
- b. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

- c. Pelatih (*Instruktur*)
Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- d. Peserta Pelatihan
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.
- e. Sarana Pelatihan
Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009)

2.1.8. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

2.1.9. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Mustafa 2014	Pengaruh pengawasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna Tbk. Medan	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel pengawasan kerja dan pelatihan kerja secara parsial dengan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maupun simultan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna Tbk. Medan
2	Imam 2011	Pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Medan	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel pengawasan kerja dan pelatihan secara parsial sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan simultan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)Medan
3	Prayudi 2014	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan
4	Gultom 2013	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk,Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan simultan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk,Medan
5	Maria 2012	Pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. MNC Play Media Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pengembangan karir secara parsial sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan simultan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MNC Play Media Medan

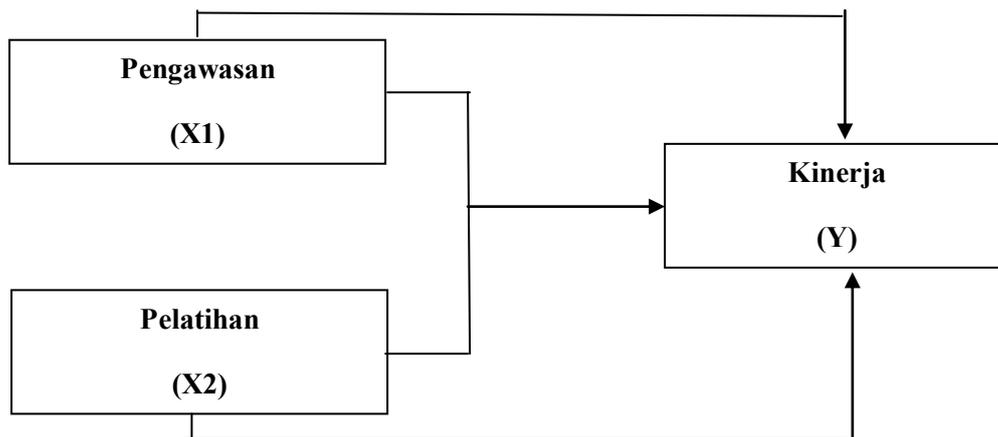
2.3.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka

konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

2.4.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.
3. Pengawasan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih, Ginting & Situmorang,(2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dakarindo Nur Abadi Medan”

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Dakarindo Nur Abadi Medan Jl. Sei Asahan No.38 Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan Januari sampai dengan Juni 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penyusunan Skripsi						
6	Seminar Hasil						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Sugyono (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Dakarindo Nur Abadi Medanyang berjumlah 45 Orangkaryawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut mudrajad kuncoro(2011) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 45 responden pada PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Pengawasan (X₁)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	<i>Likert</i>
Pelatihan (X₂)	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang	a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih (<i>Instruktur</i>) d. Peserta Pelatihan e. Sarana Pelatihan	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Likert</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.

- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.

2. Sumber Data

3.5.Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.

3.6.Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerjakaryawan PT.Dakarindo Nur Abadi Medan.

3.5.Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Pengawasan

X₂ : Pelatihan

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk

memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.3. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.4. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary, 2011. **Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.. ,2011, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Ibrahim, M. Nasir. (2007). **Analisis Pengaruh Media Iklan Terhadap pengambilan Keputusan Membeli Air Minum Dalam Kemasan Merek Aqua Pada Masyarakat Kota Palembang**. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, 5 (9) Juni, hal. 1-27.
- Ihsan Prayudi. 2014. **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Isnaniah Gultom.2013. **Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk,Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maria .2012. **Pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. MNC Play Media Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mulia Imam. 2011. **Pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**?. Yogyakarta:BPFE.

- RidhoMustafa. 2014. **Pengaruh pengawasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampoerna Tbk. Medan.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.**Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung**
- Sedarmayanti. 2011.**Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).** Bandung : PT RefikaAditama
- Siagian Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta**
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2006. “**Metode Penelitian Bisnis**”. Alfabeta, CV : Bandung
- Veitzal Rivai,Deddy Mulyadi. 2010. **Kepemimpinandan Perilaku Organisasi.** Jakarta: Rajawali Pers

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAKARINDO NUR ABADI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>)						
3	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
Laporan tertulis						
4	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
Laporan lisan						
5	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					

2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Materi Pelatihan						
1	Tingkat Kesulitan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
Metode Pelatihan						
2	Metode yang digunakan pelatihan terhadap karyawan sangat tepat					
Pelatih (Instruktur)						
3	Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
Peserta Pelatihan						
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah					
Sarana pelatihan						
5	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Ketepatan Waktu						
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

TABULASI DATA RESPONDEN

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	23	25	23
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	24	25
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	24	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21	23	22
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	22	22	23
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	22	22	22
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22

38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19



LAMPIRAN 2

Variabel Pengawasan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	26	57.8	57.8	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	71.1	71.1	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	60.0	60.0	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	53.3	53.3	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Pelatihan (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	60.0	60.0	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	55.6	55.6	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	42.2	42.2	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	62.2	62.2	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	23	51.1	51.1	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	26	57.8	57.8	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.58	1.658	45
Pengawasan	21.69	1.649	45
Pelatihan	22.11	1.613	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Pengawasan		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.650	.980

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.601	2	40.300	41.920	.000 ^a
	Residual	40.377	42	.961		
	Total	120.978	44			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

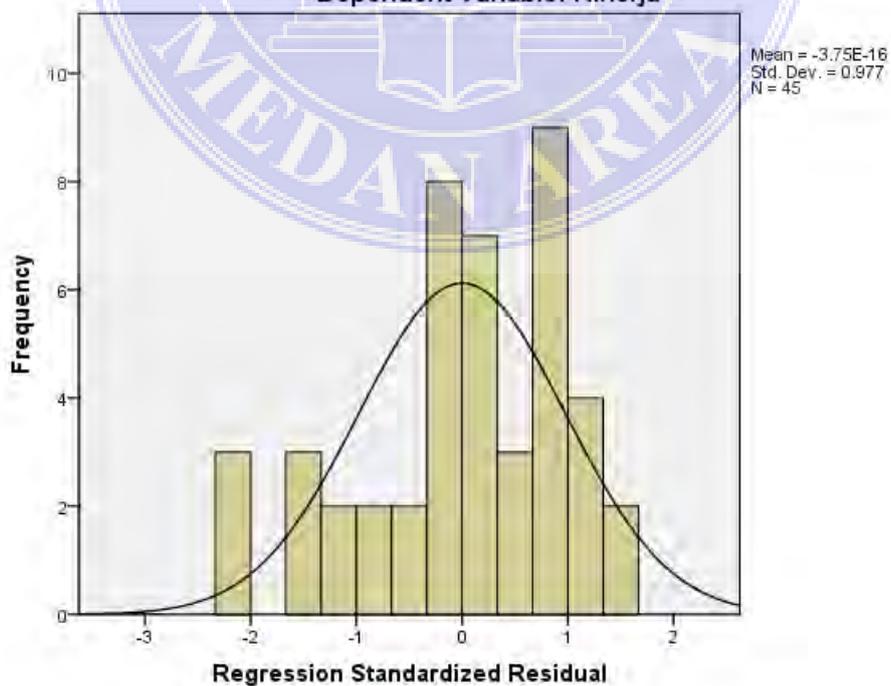
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.300	2.230		.583	.563		
Pengawasan	.512	.111	.509	4.589	.000	.647	1.546
Pelatihan	.415	.114	.404	3.644	.001	.647	1.546

a. Dependent Variable: Kinerja

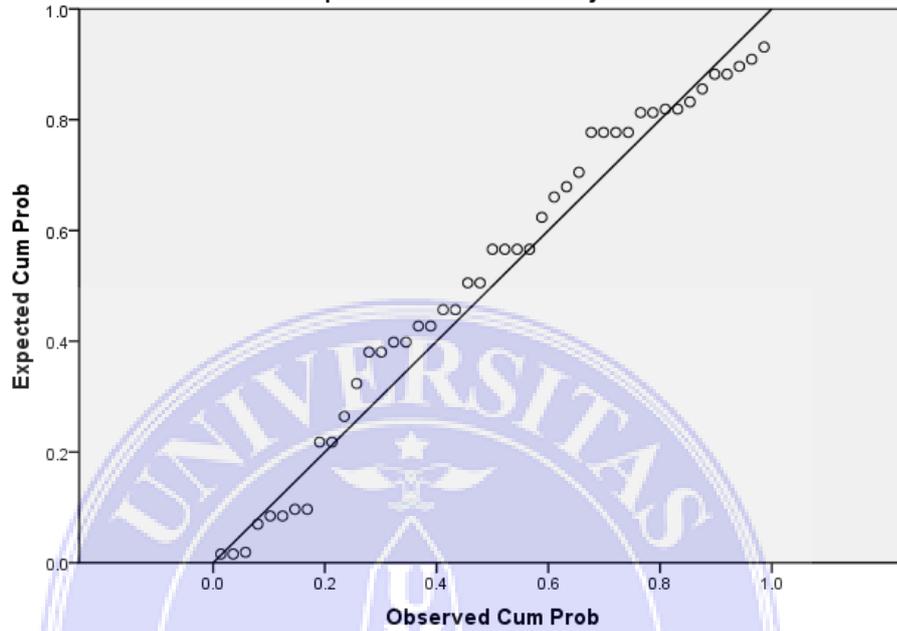
Charts

Histogram
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

