

**PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT GROGOL SARANA TRANSJAYA DI  
SURABAYA**

**Amelia Putri Damayanti<sup>1</sup>**

*Email: [damayantiamelia106@gmail.com](mailto:damayantiamelia106@gmail.com)*

**Jovi Iristian<sup>2</sup>**

*Email: [joviiristian@unitomo.ac.id](mailto:joviiristian@unitomo.ac.id)*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Grogol Sarana Transjaya. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument untuk mengambil sampel sebanyak 80 responden, yang digunakan adalah sampling Teknik jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Untuk menguji data instrument digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Variabel Pelatihan diketahui nilai sig  $0,007 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,776 > 1,999085$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti berpengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Pengawasan diketahui nilai sig sebesar  $0,443 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,771 < 1,99085$  yang artinya H2 ditolak karena tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kemudian variabel Motivasi diketahui nilai sig  $0,032 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,187 > 1,99085$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grogol Sarana Transjaya di Surabaya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa uji F tabel 4.15, diketahui nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung  $41,002 > 2,72$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 Pelatihan, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grogol Sarana Transjaya di Surabaya.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengawasan, Motivasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The aim of writing this thesis is to analyze the influence of training, supervision and motivation on employee performance at PT Grogol Sarana Transjaya. This research used a questionnaire as an instrument to take a sample of 80 respondents, the saturated sampling technique used. The analysis technique used in this research is quantitative analysis using multiple linear regression. To test instrument data, validity and reliability tests are used, while to test hypotheses, the F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) are used. The Training variable is known to have a sig value of  $0.007 < 0.05$  and a calculated t value of  $2.776 > 1.999085$ , so it can be concluded that H1 is accepted, which means there is a partially significant effect between the Training variable on Employee Performance. It is known that the Supervision Variable has a sig value of  $0.443 > 0.05$  and a calculated t value of  $0.771 < 1.99085$ , which means that H2 is rejected because it has no effect on Employee Performance, then the Motivation variable is known to have a sig value of  $0.032 < 0.05$  and a calculated t value of  $2.187 > 1.99085$ , so it can be concluded that H3 is accepted, which means there is a partially significant influence between the Motivation variable on Employee Performance at PT Grogol Sarana Transjaya in Surabaya. The results of this research also show that the F test table 4.15 shows a significance value of 0.000 and a calculated F value of  $41.002 > 2.72$ , so it can be concluded that H4 Training, Supervision and Motivation have a significant simultaneous effect on Employee Performance at PT Grogol Sarana Transjaya in Surabaya*

**Keywords:** training, supervision, motivation, employee performance

**LATAR BELAKANG**

Setiap perusahaan dalam beroperasi dalam mencapai tujuan mulai dari perusahaan yang fokus pada bidang industri dan perdagangan dan juga jasa. Teknologi yang unggul dan anggaran yang sudah siap dan juga kelengkapan sarana ataupun prasarana, tidak bisa dijadikan indikator untuk menilai perusahaan tersebut tujuannya tercapai atau tidak, sehingga sumber daya manusia adalah indikator yang juga memiliki peran penting dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dapat dipengaruhi sumber daya manusianya yang memiliki kualitas tinggi dengan keterampilan dan juga kinerja serta pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang memiliki kualitas karena peran sumber daya manusia menjadi penentu.

Sumber daya manusia sangat penting untuk dikelola karena SDM inilah yang menjadi aktor pertama dalam beroperasi yang dilakukan perusahaan. Hasil yang terbilang baik adalah hasil dari keterlibatan sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia menjadi penentu berhasilnya perusahaan. Sarana dan juga prasarana yang dimiliki perusahaan secanggih apapun tidak menjadi jaminan untuk berhasil dalam pencapaian tujuan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Pekerja atau karyawan yang produktif dalam mencapai tujuan bersama adalah hasil dari terlibatnya sumber daya manusia yang unggul. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 tahun 2003 (ketenagakerjaan) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dari etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relative pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Oleh karena itu, Karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.

Setiap karyawan belum tentu kinerja yang sudah dilakukan telah berjalan secara optimal, sehingga perlu dilakukan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja. Dengan hal tersebut pengawasan akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang karyawan akan melakukan dengan seluruh kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

PT Grogol Sarana Transjaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa sewa alat berat dan transportasi, dalam perusahaan tersebut terdapat permasalahan yaitu pada divisi Marketing yang masih terjadi revisi faktur pajak yang sudah di barcode, divisi Finance yang lalai dalam penyimpanan dokumen yang sudah terbayarkan belum masuk ke divisi Tax untuk dipotong PPH, serta divisi warehouse selalu kehilangan sparepart dalam jumlah banyak. Berikut adalah data faktur pajak revisi marketing pada PT Grogol Sarana Transjaya Surabaya pada Januari-Juli tahun 2023 yang diformulasikan berdasarkan tabel beriku:

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa PT Grogol Sarana Transjaya Surabaya mengalami kenaikan revisi faktur pajak disetiap bulannya. Hal tersebut terjadi dikarenakan pada bulan Januari –

**Tabel 1. 1 Data Faktur Pajak Revisi Marketing PT Grogol Sarana Transjaya Surabaya Tahun 2024**

No	Bulan	Total Revisi
1	Januari	7
2	Februari	10
3	Maret	12
4	April	15
5	Mei	19
6	Juni	23
7	Juli	27

*(Sumber : PT Grogol Sarana Transjaya Surabaya)*

Maret terjadi perubahan timesheet marketing, Dimana timesheet itu mempengaruhi perubahan nominal yang ditentukan sebelumnya dan telah diterbitkan faktur pajak. Dibulan April terjadi revisi faktur pajak dikarenakan divisi marketing lupa akan nominal discount yang sudah disepakati dengan customer. Dibulan Mei terjadi perubahan faktur pajak dikarenakan kelalaian divisi marketing pada saat penetapan tanggal oleh customer BUMN. yang diinginkan customer BUMN ialah menetapkan tanggal faktur pajak sebelum tanggal 25 keatas. Sedangkan dibulan Juni Juli terjadi revisi faktur pajak dikarenakan kesalahan redaksi yang diinginkan oleh tiap customer dan nominal yang belum termasuk discount.

**Tabel 1. 2 Data Outsanding Faktur Pajak PT Grogol Sarana  
Transjaya Tahun 2024**

No	Bulan	Yang seharusnya dilaporkan	Terlaporkan	Outsanding
1	Januari	782	320	462
2	Februari	880	360	520
3	Maret	850	400	450
4	April	825	415	410
5	Mei	875	280	595
6	Juni	980	410	570
7	Juli	987	385	602

*(Sumber : PT Grogol Sarana Transjaya Surabaya)*

Berdasarkan data di atas, Dokumen Outsanding pada tahun 2024 sejumlah 3.467 Faktur Pajak yang belum terlaporkan sehingga perusahaan yang awalnya terjadi lebih bayar menjadi kurang bayar PPN. Hal itu terjadi dikarenakan kelalaian purchasing dan finance yang tidak segera memproses dokumen untuk dilaporkan oleh divisi tax. Dari bulan Januari – Juli faktur pajak tidak disetorkan biasanya masih terjadinya tukar TT yang lama sehingga faktur pajak terlalu lama untuk diserahkan pada divisi tax.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengawasan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hal tersebut menjadikan pengembangan bagi seluruh karyawan untuk menunjukkan kinerja yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grogol Sarana Transjaya di Surabaya”

## **I. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **A. LANDASAN TEORI**

#### **1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) dalam Fikri (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Herminal dan Yolseph (2020) dalam Yeni Setiani (2023:280) Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

#### **b. Pelatihan**

Menurut Rivai (2015:87) dalam Pratiwi et al., (2023:563) menyatakan bahwa Pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai aktivitas peningkatan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan.

**c. Pengawasan**

Menurut Raihanah Daulay et al., (2017) 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.

**d. Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi dapat sebagai dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

**B. HIPOTESIS**

H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grogol Sarana Transjaya di Surabaya.

H2 : Diduga Pengawasan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grogol Sarana Transjaya di Surabaya.

H3 : Diduga Motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grogol Sarana Transjaya di Surabaya.

H4 : Diduga Pelatihan, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grogol Sarana Transjaya di Surabaya

**II. METODE PENELITIAN**

**A. Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2019:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan dalam beberapa pengertian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas (independen) dan salah satu variabel (dependen). Untuk memudahkan peneliti dan pengukuran, maka variabel dalam penelitian ini mendenifisikan dalam bentuk :

- a. Variabel Independen (X) Pelatihan, Pengawasan dan Motivasi. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:39) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X1), pengawasan (X2) dan motivasi (X3)
- b. Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan pada PT. Grogol Sarana Transjaya. Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya yang sifatnya bebas. Menurut Sugiyono (2019:39) adalah variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

**B. POPULASI DAN SAMPEL**

**1. Populasi**

Populasi merujuk pada seluruh objek atau subyek yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2020:126). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grogol Sarana Transjaya yang berjumlah 80 orang pegawai

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2020: 127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan

jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan.

### **C. JENIS PENELITIAN DAN SUMBER DATA**

#### **1. Jenis penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dimana data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Google Forms sebagai media pengumpulan data yang disebarakan atau didistribusikan kepada responden secara online.

#### **2. Sumber data**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Yaitu dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner (angket) yang ditujukan kepada para karyawan PT. Grogol Sarana Transjaya. Angket yang digunakan peneliti adalah model angket dimana meminta responden untuk memilih jawaban, satu jawaban yang sudah ditentukan. Untuk alternatif dalam angket ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert. Menurut sugiyono (2020:165) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan (X1), pengawasan (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2 Pemberian Skor untuk jawaban Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Setuju (S)	3
4.	Sangat Setuju (SS)	4
5.	Sangat Setuju Sekali (SSS)	5

### **E. METODE ANALISIS**

#### **1. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for Windows di mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

## **2. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2018:51). Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk menguji variabel pengaruh Pelatihan (X1), Pengawasan (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > dari nilai r tabel dan bernilai positif maka uji validitas dinyatakan valid.

1. Apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid
2. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2009) menyatakan bahwa Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha Sugiyono (2017-130) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji reabilitas yaitu:

- a. Hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel dn konsisten
- b. Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel atau tidak konsisten Reabilitas diukur dengan bantuan program SPSS 21 for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
- c.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian variabel dengan model regresi, yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kesalahan atau pengganggu dalam variabel dan model regresinya karena dapat mempengaruhi kesimpulan akhir. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Penjelasan dari uji asumsi klasik pada penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Ghazali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tabel normal P-P plot of regresi dengan acuan butir-butir kuesioner yang terdeteksi dalam tabel tersebut

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Menurut Ghazali (2018:107) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Tolerance bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah maka sama dengan nilai VIF

tinggi karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Adapun nilai cut off yang biasanya dipakai untuk menunjukkan

adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika  $tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Menurut Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan heteroskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang sudah di standarisasi

## 2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2018). Metode tersebut dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan tiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari tiga variabel, yakni Pelatihan (X1), Pengawasan (X2) dan Motivasi(X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi untuk variabel X1  $b_2$  = koefisien regresi untuk variabel X2  $b_3$  = koefisien regresi untuk variabel X3 X1 = variabel Pelatihan

X2 = variabel Pengawasan X3 = variabel Motivasi

e = variabel pengganggu (error)

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:179) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu)  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel- variabel dependen. Nilai koefisien adalah nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang besarnya semakin mendekati nol berarti semakin kecil pengaruh independen terhadap variabel dependen. Apabila semakin kecil kemampuan model regresi yang dihasilkan maka dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen.

**4. Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial**

Uji t dilakukan untuk dapat menganalisis pengaruh masing masing variabel independen pada variabel dependen Ghozali, (2018:98). digunakan untuk mengetahui secara parsial seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria penerimaan dan penolakan:

- a. Jika probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, bila dilakukan uji secara parsial

**2. Uji Simultan**

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Dengan kriteria penerimaan dan penolakan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, bila dilakukan uji secara simultan
- b. Jika probabilitas (signifikansi)  $\leq 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  berarti hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, bila dilakukan uji secara simultan.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. ANALISIS DATA**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 4.6 Pelatihan (X1)**

Variabel Pelatihan (X1)					
Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	iteria	putusan
			Kr	Ke	
X1.1	0,852	199	0,000	< 0,025	Valid
X1.2	0,828	0,2199	0,000	< 0,025	Valid
X1.3	0,858	0,2199	0,000	< 0,025	Valid
X1.4	0,868	0,2199	0,000	< 0,025	Valid
X1.5	0,728	0,2199	0,000	< 0,025	Valid
X1.6	0,812	0,2199	0,000	< 0,025	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan variabel Pelatihan pada kolom (r hitung) > nilai (r tabel) 0,2199 sehingga semua data valid dan bisa dipercaya.

**Tabel 4.7 Pengawasan (X2)**

Variabel Pengawasan (X2)					
Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Kriteria	putusan
				Ke	
X2.1	0,881	0,2199	0,000	< 0,025	Valid

<b>X2.2</b>	<b>0,842</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.3</b>	<b>0,669</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>	<b>0,883</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>	<b>0,858</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X2.6</b>	<b>0,825</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>

Dari tabel data diatas dapat diketahui nilai setiap item pernyataan variabel Pengawasan pada kolom (r hitung) > nilai (r tabel) 0,2199 Sehingga data dinyatakan valid dan dapat dipercaya.

**Tabel 4.8 Motivasi(X3)**

<b>Variabel Motivasi (X3)</b>					
<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Kriteria Ke</b>	<b>putusan</b>
<b>X3.1</b>	<b>0,825</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X3.2</b>	<b>0,889</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X3.3</b>	<b>0,845</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X3.4</b>	<b>0,876</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X3.5</b>	<b>0,898</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X3.6</b>	<b>0,843</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>X3.7</b>	<b>0,685</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa nilai setiap item pernyataan variabel Motivasi(X3) pada kolom (r hitung) > (r tabel) 0,2199 sehingga data tersebut dinyatakan valid dan dapat dipercaya.

<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>					
<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Kriteria Ke</b>	<b>putusan</b>
<b>Y1.1</b>	<b>0,785</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.2</b>	<b>0,863</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.3</b>	<b>0,889</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.4</b>	<b>0,836</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.5</b>	<b>0,848</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.6</b>	<b>0,748</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>
<b>Y1.7</b>	<b>0,827</b>	<b>0,2199</b>	<b>0,000</b>	<b>&lt; 0,025</b>	<b>Valid</b>

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa nilai setiap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan(Y) pada kolom (r hitung) > (r tabel) 0,2199 sehingga data dinyatakan valid dan dapat dipercaya.

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil dari SPSS yang dari 80 responden menunjukkan hasil masing-masing pernyataan variabel Pelatihan (X1), Pengawasan (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan

nilai 0,2199 ( $r_{hitung} \geq 0,2199$ ) dan memiliki nilai signifikan dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Pengawasan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai pernyataan kuesioner dan memenuhi syarat untuk uji reliabilitas.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach Alpha	N of Items	Keterangan
latihan (X1)	<b>0,904</b>	<b>6</b>	<b>Reliabel</b>
ngawasan (X2)	<b>0,909</b>	<b>6</b>	<b>Reliabel</b>
otivasi (X3)	<b>0,929</b>	<b>7</b>	<b>Reliabel</b>
nerja Karyawan (Y)	<b>0,923</b>	<b>7</b>	<b>Reliabel</b>

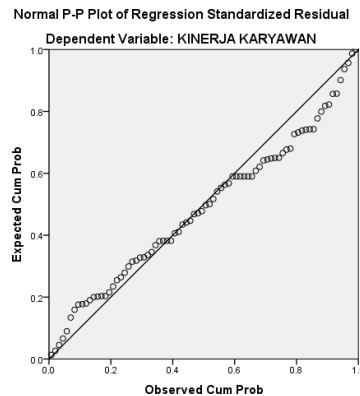
Berdasarkan tabel 4.7 yang merupakan hasil dari SPSS yang berasal dari 80 responden menunjukkan hasil bahwa variabel Pelatihan (X1),Pengawasan (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Crombach Alpha yang lebih besar dari 0,6.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Normalitas menggunakan *Normal ProbabilitasPlot***



Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Karena butir-butir kuesioner berada disekitar ambang normalitas.

**b. Uji Multikolineritas**

**Tabel 4.11**

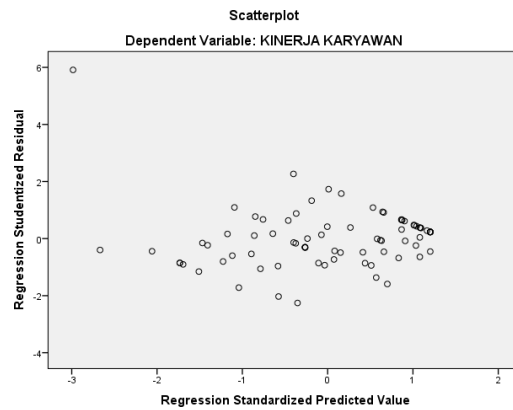
**Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.164	2.080		3.443	.001		
	PELATIHAN	.402	.145	.374	2.776	.007	.277	3.608
	PENGAWASAN	.141	.183	.132	.771	.443	.171	5.836
	MOTIVASI	.310	.142	.328	2.187	.032	.223	4.480

Berdasarkan tabel diatas uji multikolinieritas dari hasil output data didapatkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikoloneritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 4.2  
Uji Heteroskedasitas**



Berdasarkan grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan heteroskedastisitas.

**4. Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.12**

**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.164	2.080		3.443	.001
PELATIHAN <sub>1</sub>	.402	.145	.374	2.776	.007
PENGAWASAN	.141	.183	.132	.771	.443
MOTIVASI	.310	.142	.328	2.187	.032

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 7,164 + 0,402 X_1 + 0,141 X_2 + 0,310 X_3 + e$$

dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. a adalah konstanta pada model regresi yaitu 7,164 (nilai konstanta positif). Artinya, kinerja karyawan sebesar 7,164
2. b<sub>1</sub>X<sub>1</sub> adalah koefisien regresi untuk variabel Pelatihan sebesar 0,402. Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Artinya bila ada kenaikan satu satuan maka variabel pelatihan akan meningkat sebesar 0,402.
3. b<sub>2</sub>X<sub>2</sub> adalah nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan sebesar 0,141 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bila ada kenaikan satu satuan maka variabel pengawasan akan meningkat sebesar 0,141.
4. b<sub>3</sub>X<sub>3</sub> adalah nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,310. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bila ada kenaikan satu satuan maka variabel motivasi akan meningkat sebesar 0,310.

5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.603	2.966

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan besarnya output tersebut diperoleh nilai (R square) sebesar 0,618. Hal ini berarti variabel Pelatihan (X1), Pengawasan (X2), Motivasi (X3) mempunyai pengaruh 61,8% terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya 100%-61,8% = 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.14**  
**Uji Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.164	2.080		3.443	.001
PELATIHAN	.402	.145	.374	2.776	.007
PENGAWASAN	.141	.183	.132	.771	.443
MOTIVASI	.310	.142	.328	2.187	.032

- a. Nilai t hitung Variabel Pelatihan yaitu sebesar 2,776 > 1,99085 (t tabel). Artinya variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Nilai t hitung Variabel Pengawasan sebesar 0,771 < 1,99085 (t tabel) artinya variabel Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
 Nilai t hitung Variabel Motivasi 2,187 > 1,99085 (t tabel) artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kesatu diterima, yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua ditolak karena pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun hipotesis ketiga diterima karena motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**2. Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.15**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1082.140	3	360.713	41.002	.000 <sup>b</sup>
Residual	668.610	76	8.798		
Total	1750.750	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Berdasarkan hasil pengujian simultan F hitung sebesar 41,002 lebih besar dari F tabel 2,72 dengan nilai sig 0,000. Karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan, pengawasan dan motivasi secara simultan (Bersama -sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**IV. PENUTUP**

**1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pelatihan dilakukan secara konsisten kinerja karyawan akan terjamin dan meningkat.
2. Pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pengawasan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan hal tersebut akan meningkatkan kelalaian karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan mendorong semangat seluruh karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pelatihan, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikan yang menyatakan berpengaruh secara Bersama-sama.
5. Pada penelitian ini bahwa variabel Pelatihan yang memiliki nilai lebih besar dari pada variabel Pengawasan dan Motivasi, maka variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Pelatihan (X1).

**2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Peneliti menyarankan kepada pemilik Perusahaan untuk dapat mempertahankan pelatihan agar kinerja karyawan meningkat.
  - b. Peneliti menyarankan kepada pemilik Perusahaan untuk dapat meningkatkan pengawasan dengan cara memperhatikan secara rutin saat karyawan bekerja

**2. Bagi Peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang kompleks dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga dapat dihasilkan penelitian yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 19–27. <https://doi.org/10.35126/ilman.v7i1.80>

Arfadz, A. A., & Sihombing, M. (2021). Pengaruh Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Direksi PT. P.D Paya Pinang, Medan, Sumatera Utara). *Ist E-Proceeding SENRIABDI 2021*, 1(1), 33–40. Arifiyah, L., & Sunaryo, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen*, 186–199.

Dharmawan. (2021). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASUKI GRAHA FABRIKATAMA*. Universitas Pakuan Bogor.

Fikri, A. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pdam Intan Banjar Kota Banjarbaru. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11832/>  
Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.

Imran, Y. Al, Djalante, A., & Fatmasari. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Ezenza Journal*, 2(2), 210–224.

Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>

Karman, R., & Sri Indarti. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau*. IX(2), 96–121.

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i01.25>

Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>

Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1665>

Muhammad, E. W., & Jovi, I. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD INDONESIA KABUPATEN REMBANG. *Soetomo Management Review*, 2(1), 63-75

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023).

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta.

*Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.  
<https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>