

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari

Firdaus¹, Purboyo², Niti Lestari³

^{1,2}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

³STIMI Banjarmasin

Email: firdausaltabati2@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze and determine the influence of career training and development on employee performance at PT. Cakra Kencana Lestari. This research is of a quantitative type. The population in this study consists of all employees empowered at PT. Cakra Kencana Lestari. The sampling for this research is done using total sampling, which includes all the population, with a sample size of 40 employees of PT. Cakra Kencana Lestari. Based on the research results and analysis obtained in this study, it can be concluded that career training and development have a significant partial impact on employee performance at PT. Cakra Kencana Lestari. Simultaneously, career training and development have a significant impact on employee performance at PT. Cakra Kencana Lestari. The company's efforts in providing career training and development have a positive impact on employee performance.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang diberdayakan pada PT. Cakra Kencana Lestari, Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah menggunakan total sampling yaitu semua populasi yang dijadikan sampel 40 orang karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang didapat pada penelitian ini pengaruh pelatihan dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari maka dapat ditarik kesimpulan adalah pelatihan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari. Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari. Dengan berkembangnya pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan memberikan dampak yang positif untuk kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

©2024 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya

peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier. Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan

untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gomes (2003) berpendapat, dari sudut pandang pegawai, pengembangan karier memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karier di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi perusahaan, pengembangan karier memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya. Kompetensi dan pengalaman PT. Cakra Kencana Lestari tak perlu diragukan lagi. Berdiri sejak tahun 2019 dengan didukung oleh budaya kerja yang tinggi, peningkatan kompetensi melalui knowledge management dan pengembangan jasa yang inovatif, diharapkan dapat mengembangkan bisnis yang berorientasi kelas dunia. Dengan perjalanan panjang yang dilalui, PT. Cakra Kencana Lestari melalui visi dan misi bertekad untuk terus menjadi perusahaan inspeksi terdepan dan terbesar di Indonesia. Oleh karena itu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karier secara parsial dan secara simultan terhadap karyawan dan mengetahui faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya (Veithzal Rivai, 2013: 212).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian ini untuk

menguji pengaruh variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan gejala/ satuan yang diteliti. Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah obyek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu (Muhammad Teguh, 2005: 125). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cakra Kencana Lestari yaitu berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 68). seluruh karyawan PT. Cakra Kencana Lestari yaitu berjumlah 40 orang langsung menjadi sampel penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh PT. Cakra Kencana Lestari (Bambang Prasetyo, 2014: 168). Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuisisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya.

Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa uji linearitas, uji multikolinearitas (tidak adanya saling berhubungan antara variabel bebas), uji autokorelasi (tidak adanya autokorelasi antar data pengamatan), uji tidak adanya heteroskedastisitas dan menambahkan uji normalitas data.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang harus masih diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan

pengecekannya. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan sebagai berikut:

- a. Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen pengawasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara individual dalam menerangkan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan hal yang diperlukan dalam penelitian khususnya pada penelitian kuantitatif. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan alat uji statistik yaitu *SPSS 25*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54705658
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.058
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data *output SPSS*, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat diambil

kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari hasil analisis regresi. Apabila nilai VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.772	3.080		.900	.374		
	X1	.566	.064	.650	8.677	.000	.811	1.233
	X2	.366	.066	.416	5.547	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: Y

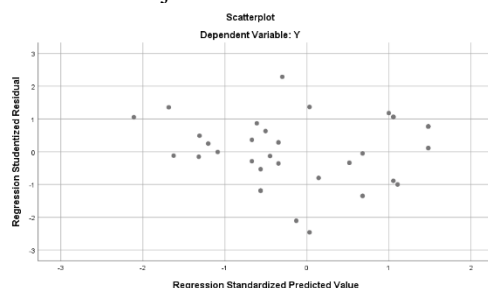
Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa menghasilkan nilai variabel pengawasan kerja (X_1) sebesar 1.233 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1.233. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini gejala multikolinieritas rendah karena semua variabel memperoleh nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas memiliki kriteria Uji Apabila titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak (tidak membentuk suatu pola) dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas metode grafik:

Gambar 1
 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Gambar output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak (tidak membentuk suatu pola) dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual untuk semua pengamatan yang disusun berdasarkan runtun waktu. Dampak yang diakibatkan dengan adanya autokorelasi, yaitu variansi sampel tidak dapat menggambarkan variansi populasinya. Gejala autokorelasi dapat dideteksi dengan melakukan uji *Durbin-Watson* (dw). Hasil perhitungan *Durbin-Watson* (dw) kemudian dibandingkan dengan nilai tabel pada $\alpha = 0,05$. nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk berbagai nilai n dan k; dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen yaitu n = 40 dan k = 2 dengan nilai batas atas (dU) 1.600 dan nilai batas atas bawah (dL) 1.390. Hasil autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 ^a	.831	.822	1.58832	2.239

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 3 diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai D-W sebesar 2.239. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dapat diindikasikan tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W yang dihasil lebih besar dari (dU) nilai batas atas.

e. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungan yang linier antar variabel dapat diartikan bahwa setiap terjadi perubahan pada satu variabel akan diikuti pula dengan terjadinya perubahan pada variabel lain dengan besaran yang sejajar. Uji linieritas perlu dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Adapun kriteria uji linieritas apabila

nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ berarti hubungan linier dan apabila nilai signifikansi $\alpha \geq 0,05$ berarti hubungan tidak linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4
 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengawasan Kerja (X_1)	0.000	Hubungan Linier
Disiplin Kerja (X_2)	0.000	Hubungan Linier

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa menghasilkan nilai signifikansi variabel pengawasan kerja (X_1) sebesar 0.000 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ berarti hubungan linier.

- Hasil Analisis Regresi Berganda
 Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0* dan diperoleh hasil analisis dan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 5
 Hasil Analisis Regresi Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.772	3.080		.900	.374
	X1	.556	.064	.650	8.677	.000
	X2	.366	.066	.416	5.547	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data *Output SPSS 25.0*, 2023

Dari tabel 5 diperoleh hasil analisis regresi berganda dan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$\begin{aligned} \alpha &= 2.772 \\ b1 &= 0.556 X1 \\ b2 &= 0.366 X2 \\ X1 &= \text{Pengawasan Kerja} \\ X2 &= \text{Disiplin Kerja} \\ ei &= \text{error Term} \end{aligned}$$

Dengan persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + ei$$

$$Y = 2.772 + 0.556X1 + 0.366X2 + ei$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 2.772 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.772.
- Nilai koefisien pengawasan kerja ($b1$) = 0.556 menunjukkan bahwa apabila pengawasan kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.556 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien disiplin kerja ($b2$) = 0.366 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0.366 dengan asumsi variabel lain konstan.

- Hasil Uji Hipotesis

- Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. Untuk menentukan nilai F maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut. Df pembilang jumlah variabel yang digunakan adalah $3 - 1 = 2$ dan df penyebut adalah jumlah responden $40 - 3$ (jumlah variabel yang digunakan) = 37 jadi nilai F tabelnya adalah 3.25.

Tabel 6
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.158	2	230.079	91.201	.000 ^b
	Residual	93.342	37	2.523		
	Total	553.500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Output SPSS 25.0, 2023*

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 6, di peroleh nilai F hitung sebesar 91.201 dimana lebih besar dari F-tabel sebesar 3.25 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi berpengaruh secara simultan oleh pengawasan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂).

b. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau juga disebut uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Untuk menentukan t tabel yaitu dengan cara derajat kebebasan/ *degree of freedom* (df) = (n-k) = 40 - 2 = 38 Uji t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka t tabel yang digunakan adalah 1.685. Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 25 yang termuat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7
 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.772	3.080		.900	.374
	X1	.556	.064	.650	8.677	.000
	X2	.366	.066	.416	5.547	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data output SPSS 25.0, 2023*

1) Pengaruh Variabel Pengawasan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera

pada tabel 4.18 untuk variabel pengawasan kerja (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 8.677 lebih besar dari nilai ttabel 1.685 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh pengawasan kerja (X₁). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Cakra Kencana Lestari.

2) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.8 untuk variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai thitung sebesar 5.547 lebih besar dari nilai ttabel 1.685 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh disiplin kerja (X₂). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Cakra Kencana Lestari.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari
 Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari sehingga hipotesis pertama diterima. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya disiplin dan pengawasan kerja, maka manajemen harus memonitor kinerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil produksi, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya. Biasanya orang yang kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya

orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkemampuan rendah. Jadi kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi tersebut tergolong kurang baik maka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal akan terasa sangat sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu mendapat perhatian dari organisasi agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin dan pengawasan kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Harianto (2020) menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam.

2. Pengaruh Pengawasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari yang artinya bahwa hipotesis ke dua diterima. Penerapan pengawasan kerja pada PT. Cakra Kencana Lestari sebenarnya sudah cukup baik, dibuktikan dengan rutin memonitor dan mengontrol hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan dan kepala bagian tiap-tiap unit kerja namun kenyataannya banyak karyawan yang belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Kurshin M.S Marasaoly (2016) menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa agar meningkatkan kinerja karyawan Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

3. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari yang artinya bahwa hipotesis ke tiga diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Cakra Kencana Lestari sebenarnya sudah melakukan penerapan kedisiplinan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, misalnya dengan melakukan pengawasan yang ketat oleh pimpinan, memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan mengabsen setiap karyawan yang masuk kantor, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang mangkir saat jam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Kusnita (2015) menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa agar meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Kencana Lestari maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Kencana Lestari.
2. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Kencana Lestari.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Kencana Lestari.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk pada PT. Cakra Kencana Lestari dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan pengawasan kerja dan disiplin kerja dan kinerja

karyawan dan melakukan perbaikan sesuai dengan standar yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara fokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalialia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Handyaningrat, Soewarno. 2010. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Harianto, 2020. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam*. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang. Empatdua
- Kusnita, 2015. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta*. Jurnal Visionida, Volume 1 Nomor 1, Juni 2015
- Marsaoly, Kurshin. M.S. 2016. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara*. Jurnal Manajemen Sinergi Volume 2 No. 2 Oktober 2016 : 24-33
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dkk. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V dan Basri, A. F. M. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- T.Hani. Handoko. 2009. *Manajemen* ,Edisi 2 .Yogyakarta : BPFE
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasiian Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press.