

## Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik)

Fitri Yolanda<sup>1</sup> Suryalena<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [fitri.yolanda2085@student.unri.ac.id](mailto:fitri.yolanda2085@student.unri.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru (studi kasus karyawan mekanik). Variabel bebasnya adalah pelatihan (X1) dan pengawasan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan mekanik yang berjumlah 58 orang, dengan Teknik sampel yan digunakan yakni sensus *sampling*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, Teknik pengumpulan pengukuran menggunakan skala *likert*. Dari analisis data meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi dengan pengujian uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (studi kasus karyawan mekanik menunjukkan terdapat berpengaruh signifikan.

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik dan terjalin harmonis secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kepentingan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur dari pelatihan maupun dari pengawasan. Menurut Halawi dan Haydar (2018) pelatihan adalah program yang bertujuan membantu karyawan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan khusus guna meningkatkan kinerja. Pelatihan menurut Mangkunegara (2006) merupakan Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana

pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Umumnya, pelatihan dalam perusahaan selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja Karyawan di perusahaan. Dengan pelatihan, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten dibidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu pelatihan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan perusahaan. Menurut Dauly (2017) pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengawasan sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi pengawasan dalam perusahaan merupakan hal yang penting, pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Didalam organisasi pasti ada sebuah pimpinan yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat.

Berdasarkan fenomena diatas perusahaan sudah memberikan bentuk pelatihan dan pengawasan kerja dengan berbagai bentuk, namun ternyata masih ada keluhan pada bengkel yang didapat perusahaan dari konsumen konsumen, yaitu: Kurangnya komunikasi terhadap konsumen; Mekanik tidak mampu melayani pelanggan yang tidak mengetahui kerusakan pada kendaraannya; Suku cadang (*sparepart*) yang tersedia kurang lengkap; Kinerja mekanik kurang maksimal; Perlengkapan service injeksi kurang memenuhi; Pelayanan terhadap konsumen memerlukan waktu lama; Jarang ada promosi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, peneliti mendapat beberapa informasi, yaitu: Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Tidak adanya insentif atau bonus dari perusahaan. Absensi karyawan yang kurang baik.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pelatihan**

Menurut Halawi dan Haydar (2018) pelatihan adalah program yang bertujuan membantu karyawan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan khusus guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap karyawan membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

### **Pengawasan Kerja**

Menurut Handoko (2010) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Kadarisman (2014) menyatakan pengawasan adalah merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus

dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungannya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Model penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat terhadap fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan model penelitian berupa *explannatory reseatch* yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2011).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2009:49) pada dasarnya instrumen penelitian, menunjukkan pada seperangkat alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena sesuai dengan variabel yang diteliti.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	10	10	Semua Valid
2	Pengawasan (X2)	8	8	Semua Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	10	Semua Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Jika valid berarti instrumen dapat digunakan mengukur yang hendak diukur (ketetapan alat ukur).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu dimensi kemantapan serta kestabilan responden dalam menanggapi keadaan yang berhubungan dengan item statement yang merupakan dimensi atau variabel serta disusun dalam sebuah wujud angket. Hasil penelitian reliabilitas dicoba dengan hasil penelitian *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60,berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas kuesioner:

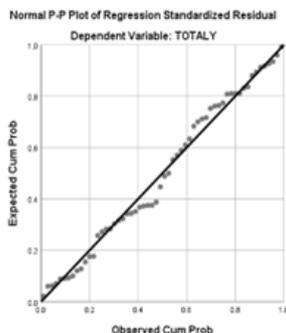
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0.60	0.829	Reliabel
2	Pengawasan Kerja	0.60	0.804	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.60	0.678	Reliabel

Sumber: Data di Olah, 2023

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas menurut Ghozali (2011) yaitu untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (independen). Uji multikolinieritas dapat dilihat, jika nilai tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

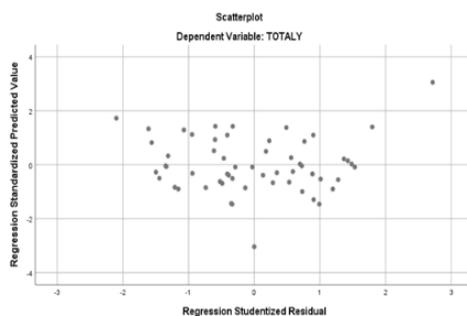
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.990	7.010		3.850	.000		
	Total_X1	.625	.180	.470	3.465	.001	.765	1.307
	Total_X2	.578	.167	.469	3.459	.001	.765	1.307

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Ini terjadi jika nilai tolerance > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika dilihat nilai tolerance 0,765 > 0,10 dan nilai VIF 1.307 < 10.00 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Hasil Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandarizad Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.611	2.313	10.208	.000
	Total_X1	.451	.055	.741	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Olahan spss, 2023

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 23.611, ini dapat diartikan jika pelatihan di asumsikan nol (0) maka pelatihan sebesar 23.611
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 451, artinya setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 451.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (uji R<sup>2</sup>) pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.541	1.776

a. Predictors (Constants), Total\_X1

Sumber: Data Olahan SPSS. 2023

Berdasarkan tabel di atas di peroleh angka (R<sup>2</sup>) sebesar 0.549 atau 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,9% sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (uji t) Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 6. Hasil Uji T Hitung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandarizad Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	23.611	2.313		10.208	.000
	Total_X2	.451	.055	.741	8.261	.000
b. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig untuk pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 8.261 > t_{tabel} 1.67252$  maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru bagian mekanik. Sehingga Hipotesis pertama yang berbunyi “pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik)” Diterima.

### Uji Regresi Linear Sederhana Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 7. Hasil Regresi Linear Sederhana Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandarizad Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.632	2.168	10.899	.000
	Total_X2	.567	.064	.762	8.805
c. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 23,632, ini dapat di artikan jika Pengawasan Kerja di asumsikan nol (0) maka Kinerja Karyawan sebesar 23,632
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja sebesar 567, artinya setiap peningkatan Pengawasan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 567

### Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.573	1.713
b. Predictors (Constants), Total_X2				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (R<sup>2</sup>) sebesar 0.581 atau 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari pengaruh variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 58,1% sedangkan persentase sisanya yaitu 41,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji t) Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 9. Hasil uji t hitung Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandarizad Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.632	2.168	10.899	.000
	Total_X2	.567	.064	.762	8.805
d. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: Data olahan SPSS, 2023

Diketahui nilai sig untuk pengaruh pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 8,805 > f_{tabel} 1.67252$  maka pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Sehingga Hipotesis kedua yang berbunyi “Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik)” diterima.

### Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandarizad Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.394	2.245		10.868	.000
	Total_X1	.488	.395	.802	1.235	.022
	Total_X2	1.158	.483	1.557	2.398	.020
e. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 24.394 ini dapat di artikan jika Pelatihan dan Pengawasan Kerja di asumsikan nol (0) maka Kinerja Karyawan sebesar 24.394.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan bernilai positif yaitu, 0,488 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,488.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja bernilai positif yaitu, 1,158 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengawasan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 1.158.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berganda Pelatihan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Berganda Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.577	1.705
c. Predictors (Constants), Total_X2, Total_X1				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel ai atas menunjukkan bahwa di peroleh nilai R<sup>2</sup> (*R square*) sebesar 0,592 atau 59%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variable Pelatihan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru bagian mekanik sebesar 59,2% sedangkan persentase sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Simultan (F) Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (F) Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	231.830	2	115.915	39.889	.000 <sup>b</sup>

	Residual	159.825	55	2.906		
	Total	391.655	57			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) uji  $f_{hitung}$  menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 39.889 > F_{tabel} = 3.16$  dengan signifikansi 0.000. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak yang artinya bahwa secara simultan Pelatihan dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru (studi kasus Karyawan mekanik). Sehingga Hipotesis ketiga yang berbunyi “Pelatihan dan Pengawasan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru (studi kasus Karyawan mekanik)”, diterima.

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik) mempunyai pengaruh signifikan. Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik) mempunyai pengaruh signifikan. Pelatihan(X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Mekanik) mempunyai pengaruh signifikan. Dengan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka disarankan kepada pemimpin PT. Suka Fajar Pekanbaru harus memperhatikan lagi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan pelatihan dan pengawasan yang baik, karena pelatihan dan pengawasan yang baik merupakan salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPS. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. International Humanities Studies.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Sugiyono.(2011). Meteologi Penelitian Pendidikan. Alfabeta: Bandung
- Veithzal, R. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers