

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ADI PRAKASA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

JENITA ASFARANI

NIM : 1421103622

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

Juli 2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ADI PRAKASA KLATEN
SKRIPSI**

Disusun Oleh :

Jenita Asfarani

NIM : 1421103622

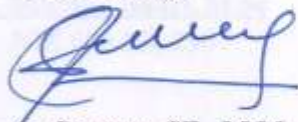
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal

Pembimbing I



H. Imam Santoso, SE., M.M

NIK 690 398 190


Pembimbing II



Wahjoe Sri Irwanto, SE., M.M

NIK 690 098 194

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.ADI PRAKASA
SKRIPSI**

Diajukan Oleh :

Jenita Asfarani

NIM 1421103622

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma dan diterima untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelas Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada tanggal

DEWAN PENGUJI

Ketua



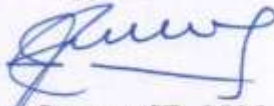
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK 690 208 290

Sekretaris



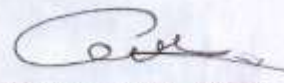
Abdul Haris, SE., M.M., M.P.d

Anggota I



H. Imam Santoso, SE., M.M
NIK 690 398 190

Anggota II



Wahjoe Sri Irwanto, SE., M.Pd.
NIK 690 090 194

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK 690 208 29

PERNYATAAN

Nama : Jenita Asfarani
NIM : 1421103622
Jurusan : Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adi Prakasa Klaten”, adalah betul-betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh atas skripsi tersebut.

Klaten, 21 Juli 2018

Yang menyatakan,



(Jenita Asfarani)

MOTTO

“Allah Tidak membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al -Baqarah ayat 286)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa-apa yang pada diri mereka”

(QS. Ar- Ra’d:11)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al- Insirah ayat 5 - 6)

“Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberi rezeki dari arah yang tak disangka-sangkanya”.

(QS. Ath- Thalaq ayat 2 - 3)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terima kasih saya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa.
2. Kedua orang tua saya Bapak (Rumadi) dan Ibu (Winarsih) yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua. Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua.
3. Untuk adik-adikku, (Indah Murnia Sari) dan (Hanan Nur Rachman), tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan biasa tergantikan. Terima kasih atas doanya maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya.
4. Teman-temanku (Astrie Kurnia Septyaningrum), (Hotlida Simarmata), terima kasih untuk semangat, dukungan, bantuan, canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama selama ini, temanku (Anisa Fitriyani) maaf sering merepotkanmu, Temanku Smp (Denik Dwi Septiety) yang selalu mensupport dari jauh walaupun sampe sekarang belum pernah ketemu lagi hehe.
5. Bapak H. Imam Santoso, SE, MM dan Bapak Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd pembimbingku yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.
6. Seluruh dosen dan staf Universitas Widya Dharma Klaten khususnya seluruh dosen staf S1 Manajemen terimakasih atas ilmunya selama 4 tahun ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT atas semua rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir masa.

Alhamdulillah hanya dengan kekuatan dan kemudahan yang diberikan-Nya dalam menghadapi berbagai cobaan dan tantangan, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Prakasa Klaten. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa segala daya dan upaya yang telah penulis lakukan tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak H. Imam Santoso, SE, MM selaku Pembimbing I yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan sehingga dapat tersusunnya Skripsi ini.
5. Bapak Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd, selaku Pembimbing II yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan sehingga dapat tersusunnya Skripsi ini.

6. Bapak (Rumadi) dan Ibu (Sri Winarsih) yang senantiasa memberikan dukungan dari segi moril dan materiil serta do'a yang tiada henti untuk penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Adik-adikku (Indah Murnia Sari) dan (Hanan Nur Rachman) serta keluarga besar yang selama ini memberikan semangat hingga aku mampu melalui perjalanan ini.
8. Sahabat-sahabat yang selalu membantu dan memberikan motivasi sehingga Skripsi ini dapat terwujud.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga dengan segala amal dan ketulusan yang telah diberikan, Allah SWT senantiasa berkenan membalas dengan rahmat dan karunia-Nya. Aamiin.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Klaten, 21 juli 2018

Penulis,

(Jenita Asfarani)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	6
C. Penegasan Judul	8
D. Pembatasan Masalah	9
E. Perumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia	12
B. Hubungan Variabel dengan kinerja.....	18
C. Pelatihan.....	22
D. Disiplin Kerja.....	27
E. Pengawasan.....	33
F. Disiplin Kerja.....	40
G. Penelitian Terdahulu	45
H. Kerangka Berfikir.....	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	48
B. Waktu dan Wilayah Penelitian.....	49
C. Sumber Data.....	50
D. Populasi dan Sampel	50
E. Metode Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Variabel Penelitian	54
H. Uji Instrumen	59
I. Teknik Analisis Data.....	60
J. Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	65
K. Lokasi Perusahaan.....	66

L. Struktur Organisasi.....	69
M. Proses Produksi	71
N. Proses Kerja di CV. Adi Prakasa	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	76
B. Uji Instrumen	78
C. Uji Analisis Data.....	82
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi	69
Gambar 4.1 Bagan Usia Responden.....	76
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	78
Gambar 4.4 Hasil Uji Validitas	79
Gambar 4.5 Hasil Uji Reabilitas	81
Gambar 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	83
Gambar 4.7 Hasil Uji T	85
Gambar 4.8 Hasil Uji F.....	87
Gambar 4.9 Hasil Koefisien Determinasi	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Biodata
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Angket Kuesioner
- Lampiran 5 Hasil Uji Karakteristik Responden
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Nama: JENITA ASFARANI, NIM: 1421103622, Skripsi dengan judul: “PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ADI PRAKASA KLATEN”, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2018.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. ADI PRAKASA KLATEN. Lingkup Penelitian dilakukan di wilayah kabupaten Klaten, Jl. Diponegoro No. 34 Klaten, di CV. ADI PRAKASA KLATEN. Subjek penelitian ini adalah karyawan di CV. ADI PRAKASA KLATEN. Adapun teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh adalah pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena populasi kurang dari 100, dengan data primer berupa : observasi, wawancara, kuesioner dengan data sekunder. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda, karena variabel yang digunakan lebih dari dua variabel. Pengujian statistik dengan Uji f (simultan) dan Uji t (parsial).

Berdasarkan Deskripsi data, karakteristik karyawan mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki 27 orang (54%), usia antara 25-30 tahun 14 orang (28%) dan tingkat pendidikan SMA 23 orang (46%). Sedangkan berdasarkan analisis data, dengan menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel pelatihan, disiplin dan pengawasan, secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pada variabel pengawasan (X3) berpengaruh secara negatif, artinya jika variabel pengawasan kerja (X3) naik satu satuan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan juga, begitupun sebaliknya jika variabel pengawasan kerja (X3) turun satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan. Sedangkan pada variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif, artinya jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) dinaikan satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan juga, begitupun sebaliknya. Pada Uji serempak (Uji F) antara variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan pengawasan (X3), secara bersama sama berpengaruh terhadap karyawan (Y).

Besarnya pengaruh variabel bebas terdapat terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 23,1% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang telah diteliti.

Kata kunci: pelatihan, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja karyawan.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan maupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam usahanya dibantu oleh para karyawan (Fathoni, Abdurrahmad, 2006:21). Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerja sama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktifitas strategi belaka, melainkan juga sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simora, 2006:5). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya, selain itu diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku

dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan (Simora 2006:334). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi misalnya pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, pengawasan dan sebagainya.

Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan yang profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional . Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan. Langkah awal untuk mencapai kinerja harus dimulai dengan pemberdayaan karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan karyawan, pendisiplinan karyawan dan pengawasan kerja karyawan dengan demikian kinerja karyawan dapat dinilai dengan baik.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi ataupun perusahaan. Pelatihan yang baik harus mampu menciptakan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Program pelatihan karyawan merupakan tingkat ketrampilan agar kualitas kerja dapat berjalan sesuai dengan apa yang

diinginkan perusahaan. Maka dibutuhkan tenaga-tenaga yang ahli dalam bidangnya.

Tujuan latihan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dan mencapai hasil kerja yang telah diterapkan. Peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan latihan (training) dan pengembangan (development). Efektivitas kerja karyawan tergantung pada baik buruknya pelatihan yang diberikan dan pendidikan yang dilakukan pada karyawannya. Karyawan baru membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan yang sudah lama dan berpengalaman perlu pula diberi pelatihan, Hal ini dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan akan sikap, tingkah laku, ketrampilan yang sesuai dengan tuntutan perubahan dan kemajuan teknologi.

Pelaksanaan latihan bagi karyawan memang perlu pengorbanan yang tidak kecil. tetapi hasil pelatihannya jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakan pelatihan dapat diharapkan meningkatkan prestasi kerja/ Prestasi kerja dan ketrampilas seseorang berkembang dari pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya prestasi kerja sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tidak sesuai, pelatihan yang dilaksanakan tidak secara rutin, dan program pelatihaang tidak disesuaikan dengan perubahan dan kebutuhan kerja.

Pelatihan ini harus dilakukan secara terus menerus untuk mengatasi masalah baru yang akan selalu muncul seiring kemajuan teknologi dan jaman, karena pada umumnya karyawan baru belum tentu dapat menduduki jabatan tertentu seperti yang diharapkan perusahaan. Disinilah perlu program pelatihan karyawan tidak hanya menguasai teori tetapi juga dapat mempraktekkannya.

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi juga tidak terlepas dari dukungan disiplin kerja pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja perusahaan . Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko, 2010:208).Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu hanya memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Siagian(2008:305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pelatihan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satunya adalah pelanggaran didalam perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberikan beberapa standar

atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:242) mengatakan bahwa pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga dalam pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Pimpinan memberikan peringatan yang tegas apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan, pengawasan dilakukan setiap hari sehingga karyawan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh, standar produksi juga ditetapkan agar karyawan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target produksi. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana

mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

1. Alasan subyektif
 - a. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh pengetahuan serta informasi tentang program pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan kerja tersebut apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
 - b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten karena pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, kedisiplinan di dalam suatu perusahaan itu sangat diperlukan agar para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien dan Pengawasan Kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang

dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan

2. Alasan obyektif

- a. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja, Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “charger” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengembangkan eksistensi atau peningkatan karir.
- b. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja, Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jika karyawan selalu disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target produksi.

C. Penegasan Judul

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. (Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam sedarmayanti (2013:164)
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825),
3. Pengawasan adalah sama dengan pengendalian sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan- kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Stephen P. Robbins and Marry Coulter (1999) Dalam Usman Effendi (2014)

4. Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)

D. Pembatasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
2. Pembatasan hanya terbatas pada masalah yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan di CV. Adi Perkasa Klaten.
3. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.

E. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.

2. Bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh antara pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
4. Untuk menguji dan menganalisis diantara tiga variable yaitu pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan kerja yang memiliki nilai berpengaruh paling dominan.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penelitian dan memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang ada hubungannya dengan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin dan pengawasan karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk maksud dan tujuan yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di CV. Adi Perkasa Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan indentifikasi usia responden disimpulkan sebagian besar responden penelitian berusia antara 25 tahun sampe 30 tahun sebanyak 14 orang atau 28%, jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 orang atau 54%. Dan berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar SMA sebanyak 23 orang atau 46%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 29,795 + 0,296X_1 + 0,256X_2 - 0,286X_3$.

Menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara signifikan adalah pada variabel pelatihan sebesar 0,296 satuan, disiplin kerja sebesar 0,256 satuan dan pengawasan sebesar -0,286 satuan dengan asumsi variabel bebasnya sama dengan nol. Pada variabel pelatihan pengaruh kinerja karyawan sebesar 0,296 satuan pelatihan atau berpengaruh positif yang artinya jika pelatihan meningkat

satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,296 satuan. Sebaliknya jika pelatihan diturunkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,296 satuan. Sedangkan pada variabel disiplin kerja pengaruh disiplin kerja sebesar 0,256 satuan disiplin kerja atau berpengaruh positif yang artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,256 satuan. Sebaliknya jika disiplin kerja diturunkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,256 satuan. Dan pada variabel pengawasan pengaruh pengawasan sebesar -0,286 satuan pengawasan atau berpengaruh negatif yang artinya jika pengawasan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,286 satuan. Sebaliknya jika pengawasan diturunkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,286 satuan pengawasan. Sehingga semakin tinggi pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan kerja karyawan akan semakin membuat kinerja karyawan naik. Sehingga pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Adi Prakasa Klaten.

2. Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri sendiri antara pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Prakasa Klaten, karena t hitung pelatihan = 2,245 > t tabel 2,01290 sehingga H_a diterima sehingga ada pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Prakasa Klaten. Pada

variabel disiplin kerja $t_{hitung} = 2,334 > t_{tabel} 2,01290$ sehingga H_a diterima maka ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Prakasa Klaten. Dan pada variabel pengawasan $t_{hitung} = -2,603 > t_{tabel} -2,01290$ sehingga H_a diterima maka ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Prakasa Klaten.

3. Dari hasil pengujian F diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Prakasa Klaten secara bersama-sama karena $F_{hitung} = 5,910$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,84$.

B. Saran

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan pelatihan kerja dimana pelatihan kerja membantu para karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan ketrampilan dan kecakapan dan sikap yang diperlakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuannya.
2. Pegawai yang datang tidak tepat waktu hendaknya diberi sanksi agar pegawai yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya dan pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan menghormati keputusannya tersebut.
3. Pegawai hendaknya lebih tangkas dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target atau standar

kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dan tujuan dapat tercapai dengan baik.

4. Di dalam perusahaan sebaiknya dibentuk tim pengawasan yang bertugas mengawasi jalannya pekerjaan apakah sesuai dengan hasilnya dan sesuai dengan rencana, dengan dibentuknya tim pengawasan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Procedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen., Cetakan ke II*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Ferdinan, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP.
- Ghazali, Imam. (2011). *Benang Tipis Antara Halal dan Haram*. Surabaya: Putra Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisiketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Aksara.
- Indriantoro, Nur Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi & ManajemenYogyakarta*. Jakarta: IAI.
- Mayfi, F., dan Rudianto, D. 2014. *Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan terhadap Return Saham*. Jurnal Mix, Volume 1, No 3, Oktober 2014.
- Mulyadi. 1993. *Sistem Akuntansi : Edisi Ketiga*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metodologi penelitian Bisnis Edisi 1*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suryani,. Dan Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Yani, Asep Tapip. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Sulita
- Yaomi, M., dan Damapoli, M. 2014. *Action Research Teori Model dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media.