PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ADI PERKASA KLATEN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumberdaya Manusia

Diajukan Oleh :

DIAZ ARGA PRAMUDYA

NIM 1521103800

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ADI PERKASA KLATEN

Diajukan Oleh :

DIAZ ARGA PRAMUDYA

NIM. 1521103800

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal .....

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
H. Imam Santoso, S.E., M.M	**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**
NIK. 690 398 190	**NIP. 19761215 200501 1 001**

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen

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

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ADI PERKASA KLATEN

Diajukan Oleh :

DIAZ ARGA PRAMUDYA

NIM. 1521103800

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Pada tanggal .....

Ketua	**Sekretaris**
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc	**Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**
NIK. 690 208 290	**NIK 690 098 194**
Penguji Utama	**Penguji Pendamping**
H. Imam Santoso, S.E., M.M	**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**
NIK. 690 398 190	**NIP. 19761215 200501 1 001**

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIAZ ARGA PRAMUDYA

NIM : 1521103800

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Perlatihan, Kedisiplinan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Adi Perkasa Klaten

adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juni 2019

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL

6000

DIAZ ARGA PRAMUDYA

MOTTO

Motivasi diri adalah bahan bakar bagi kehidupan.
Percaya diri adalah gas penggerak kehidupan. Tahu diri adalah rem yang mengendalikan (Solikhin Abu Izzuddin)

Pemenang adalah orang yang menemukan tujuan, bergerak dan bergegas untuk membuatnya tercapai

Siapa saja bisa berhasil dilaut yang tenang tetapi kemenangan diatas badailah yang mendapatkan kehormatan yang sesungguhnya

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

Bapak dan Ibu yang selalu memberikan limpahan kasih sayangnya dan terima kasih atas doa, dukungan, kesabarannya serta nasehat-nasehatnya
Istri dan Anakku

Almamaterku.....aku bangga padamu

Temen-temenku seperjuangan terima kasih atas dukunganya, Semoga masa depan cerah mendampingi kita semua……Amin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Perlatihan, Kedisiplinan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Adi Perkasa Klaten". Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
5. Bapak H. Imam Santoso, S.E., M.M selaku pembimbing utama yang dengan sabar memberikan arahan serta bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc., selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapakan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 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

H. Sistematika Penulisan 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka 13

B. Penelitian Terdahulu 44

C. Kerangka Pemikiran..... 47

D. Hipotesis 48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian 49

B. Sumber Data..... 50

C. Populasi dan Sampe 51

D. Metode Pegumpulan Data..... 51

E. Teknik Pengumpulan Data..... 53

F. Variabel Penelitian..... 54

G. Uji Instrumen 59

H. Teknik Analisis Data..... 64

I. Sejarah Perkembangan Perusahaan..... 65

J. Lokasi Perusahaan 66

K. Struktur Organisasi 68

L. Proses Produksi..... 70

M. Proses Kerja di CV. Adi Perkasa 71

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden..... 75

B. Uji Instrumen 77

C. Uji Analisis Data 81

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 89

B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu 45

Tabel 4.1 : Umur Responden 75

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 76

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan... 77

Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas 78

Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas..... 80

Tabel 4.6 : Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda 82

Tabel 4.7 : Hasil Uji T..... 84

Tabel 4.8 : Hasil Uji F..... 86

Tabel 4.9 : Hasil Uji koefisien Determinasi (R2) 87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi CV. ADI Perkasa 68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Angket Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Uji Karakteristik Responden
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Nama: DIAZ ARGA PRAMUDYA, NIM: 1521103800, Skripsi dengan judul: "PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ADI PRAKASA KLATEN", Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2019.

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 stastitik 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 tergadap terikat dalam penelitian ini ditunjukan 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 trategi 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 (develoment). 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, tngkah 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 pekerjaannnya.

Siagian(2008:305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegwai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pelatihan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif denagn 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, KEDISIPLINAN 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, kedisiplinan 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 ketrampiulan 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 exsistensi 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. Kedisiplinan 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 penyimpanan 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. Karena luasnya masalah yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
2. Kedisiplinan dibatasi pada aturan-aturan yang dipatuhi oleh seluruh karyawan. salah satunya yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang
3. Pengawasan disini dibatasi bagaimana kegiatan-kegiatan itu dapat terselesaikan sesuai dengan rencana dan penyimpangan dapat terkoreksi.

E. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten ?.

2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten ?.
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, kedisiplinan 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 pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan, kedisiplinan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten

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.

H. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, pelatihan, disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpuklan dari keseluruhan baba skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja kryawan 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 + 0,296X1 + 0,256X2 - 0,286X3.

   Menunjukan 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 Perkasa 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 pekerjaanya.

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 V1*. 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: Alfabetan.

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 danAplikasi 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.