

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGAWASAN, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN X PG. NGADIREJO KEDIRI

Septia Jazaanil Husna ¹⁾, Endah Kurniawati ²⁾, Ririn Wahyu Arida ³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen

septiajazaanilhusna@gmail.com¹⁾, endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id²⁾,
ririn78wahyuarida@gmail.com³⁾

Abstrak

This study aims to determine and explain the effect of Job Training, Supervision, and Extrinsic Motivation on Employee Performance at PTPN X PG. Ngadirejo Kediri. Researchers took information by conducting interviews, observations and distributing questionnaires to company employees. The type of research used is quantitative with a sampling technique using random sampling with the slovin method as many as 111 respondents. The analysis technique used using the SPSS version 26 program includes Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Regression Test, t-test (Partial), F-test (Simultaneous), Coefficient of Determination Test (R²).

Based on the results of the regression equation research, namely $Y = 1.685 + 0.407X_1 + 0.306X_2 + 0.289X_3$. as a whole it can be concluded that the results of the t-test variable Job Training (X₁) have a partially significant effect on Employee Performance (Y) with a Sig. 0.000 < 0.05, the variable of Supervision (X₂) has a partially significant effect on Employee Performance (Y) with a value of Sig. 0.003 < 0.05 and the variable Extrinsic Motivation (X₃) has a partially significant effect on Employee Performance (Y) with a Sig. 0.047 < 0.05. Sig. Value F of 0.000 < 0.05 indicates that the variables Job Training (X₁), Supervision (X₂) and Extrinsic Motivation (X₃) have a significant effect simultaneously on Employee Performance at PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.

Keywords : Job Training, Supervision, Extrinsic Motivation, Performance.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN X PG. Ngadirejo Kediri. Pengambilan data informasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan wawancara, observasi serta kuesioner kepada karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *random sampling* dengan metode slovin sejumlah 111 responden. Teknik analisis penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 antara lain Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Uji Koefisien Determinasi (R²).

Menurut hasil penelitian persamaan regresi yaitu $Y = 1,685 + 0,407X_1 + 0,306X_2 + 0,289X_3$. secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa hasil Uji t variabel Pelatihan Kerja (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05, variabel Pengawasan (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig. 0,003 < 0,05 dan variabel Motivasi Ekstrinsik (X₃) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig. 0,047 < 0,05. Nilai Sig. F sejumlah 0,000 < 0,05 hal tersebut memperlihatkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X₁), Pengawasan (X₂) dan Motivasi Ekstrinsik (X₃) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN X PG.. Ngadirejo Kediri.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengawasan, Motivasi Ekstrinsik, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara X ialah Badan Usaha Milik Negara berbasis perkebunan yang merupakan perusahaan agribisnis. Lokasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri berada di Ds. Jamban Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang bahan baku tebu yang nantinya akan menghasilkan gula yang berkualitas.

Sebagian aset utama pada setiap perusahaan yang sangat memberikan kontribusi dan sangat berharga bagi strategi tercapainya tujuan perusahaan contohnya ialah sumber daya manusia (SDM). Jika dibandingkan berlandaskan teknologi serta uang, sumber daya manusia sangat berperan sebagai pengendali seluruh kegiatan dalam perusahaan. Kinerja dari karyawan dapat ditingkatkan lewat penyusunan sumber daya manusia yang sesuai.

Pelatihan kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo tidak bisa berjalan lancar apabila instruktur peserta serta metode pelatihan tidak sesuai. Dimana instruktur harus memiliki kualifikasi yang memadai sehingga dapat membangun motivasi karyawan dalam melakukan pelatihan kerja.

Pengawasan juga akan berjalan lancar apabila mencakup seluruh aktivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Seperti pengawas memeriksa hasil kinerja karyawan, pengawasan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan, pengawas tegas dalam mengambil tindakan.

Motivasi ekstrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan bekerja harus sesuai dengan jobdesknya, penilaian kenaikan gaji dipukul rata dan sesuai hasil kinerja juga prestasi yang diberikan, kesadaran karyawan untuk disiplin dalam menaati peraturan perusahaan, hubungan antar karyawan yang baik, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Pelatihan ialah suatu teknik yang terdiri dari sekelompok tindakan (usaha) yang terencana dilakukan dalam wujud dukungan kepada pekerja yang diberikan oleh tenaga kompeten pelatihan selama satu-satuan waktu dengan tujuan guna mengembangkan kapasitas kerja anggota dalam bidang kerja yang lebih spesifik.

Menurut Wahjono (2019) pelatihan serta pengembangan mempunyai pengertian yang hampir sama, sebab bertujuan menambah kemahiran, kelihaian, dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaannya juga supaya bisa meraih tujuan individual sekaligus meraih tujuan perusahaan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Isniar Budiarti et al., (2018: 80) pelatihan ialah sebagian dari suatu prosedur pendidikan yang bertujuan agar menambah kesanggupan maupun kelihaian tertentu yang dimiliki seseorang ataupun sekelompok orang. Berdasarkan teori (Dessler, 2015) indikator dari pelatihan yakni :

1) Instruktur

Mengetahui *training* pada lazimnya yang mengarah terhadap pengembangan kemampuan, guna menyalurkan bahan *training* harus sungguh-sungguh mempunyai kompetensi yang layak sebanding dengan bidang profesional serta berkompoten.

(1) Kapabilitas / kecakapan yang layak

(2) Memberi dorongan partisipan

(3) Kebutuhan umpan balik

2) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harusnya dilakukan penyaringan berlandaskan pengumuman khusus serta kompetensi yang memadai.

(1) Dorongan menjalani pelatihan

(2) Dorongan guna mempelajari

3) Metode

Metode pelatihan jika sesuai menurut jenis materi serta kemampuan anggota pelatihan, kelak akan menanggung berjalannya aktivitas pelatihan sumber daya manusia yang efektif.

(1) Metode pelatihan berdasarkan dengan macam pelatihan

(2) Metode efektif yang sesuai dengan materi

4) Materi

Pelatihan SDM ialah silabus yang setara dengan arah pelatihan sumber daya manusia yang ingin diraih suatu organisasi.

(1) Meningkatkan keunggulan/potensi

(2) Kecocokan bahan dengan maksud *training*

5) Tujuan Pelatihan

Pelatihan membutuhkan arah yang telah ditentukan, lebih tepatnya menyakut dengan perencanaan rencana aksi (*action plan*) serta pendapatan target dan hasil yang diinginkan dari *training* yang dilangsungkan.

(1) Kecakapan partisipan pelatihan

(2) Penangkapan partisipan pelatihan

2.2 Pengawasan

Permasalahan seringkali kita jumpai di instansi baik pemerintah maupun swasta. Persoalan yang sering timbul salah satunya seperti masalah keuangan, masalah waktu dan sebagainya. Handoko (2016: 25) menyatakan bahwa pengawasan ialah penemuan serta implementasi aturan serta instrumen agar menjamin bahwasanya agenda sudah dilakukan sebanding atas apa yang sudah ditentukan.

Sedangkan menurut Daulay, *et al* (2017: 218) pengawasan ialah usaha terancang demi menentukan kriteria aktualisasi atas cita-cita pengagendaan, merencanakan metode informasi umpan balik, mencocokkan aktivitas *real* dengan standart yang sudah ditentukan lebih dahulu, lalu mulai bertindak memperbaiki yang dibutuhkan agar menjamin bahwasanya seluruh SDM

yang dimiliki organisasi telah diberdayakan dengan sangat efektif serta efisien didalam mencapai cita-cita organisasi.

Jufrizen (2016: 190) indikator pengawasan yaitu :

- 1) Menentukan ruang lingkup implementasi. Ini berarti ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, seperti persyaratan berkelanjutan atau minimal untuk pemantauan pada suatu waktu, seperti seminggu sekali atau beberapakali sebulan, atau mungkin beberapa jam sehari.
- 2) Beri penilaian. berarti memberikan skor untuk masing-masing *jobdesck* yang dibagikan terhadap pegawai, apa *jobdesck* itu bagus ataupun buruk.
- 3) Mengambil tindakan korektif. kegiatan korektif bertujuan untuk memperbaiki kesalahan dari dalam, khususnya penilaian terhadap bermacam metode pemantauan yang ada, sebagaimana standar yang berlebihan, dan standar dari luar, khususnya hukuman yang lebih rendah.

2.3 Motivasi

Farida(2016: 24) Motivasi ialah sesuatu hal mengajak, mencetuskan, serta menunjang karakter seorang agar bersedia bekerja dengan gigih serta bersemangat menggapai hasil maksimal. Bangun (2012: 312) motivasi ialah suasana yang mendorong oranglain untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi. Motivasi ektrinsik ialah motivasi yang timbul dari external diri individu lalu kemudian mendorong individu itu agar membentuk dan memupuk motivasi internal individu tersebut untuk merombak segala tindakan yang mereka miliki saat ini menjadi lebih baik. Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- 1) Ragam serta karakter kerja
- 2) Perkumpulan pekerja yang mana seorang berserikat
- 3) Institusi lokasi seorang melakukan kerja
- 4) Suasana tempat bekerja
- 5) Pendapatan

(Hamdani, 2019) indikator motivasi ekstrinsik yakni :

- 1) Supervisi

Melakukan observasi secara langsung dan berulang bagi pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika didapati persoalan cepat diberikan bimbingan ataupun bantuan secara langsung.

2) Gaji

Gaji merupakan faktor berarti yang mempunyai pengaruh besar kepada motivasi kerja karyawan

3) Kebijakan perusahaan

Ketentuan- ketentuan yang telah di tetapkan direksi guna menjadi pegangan atau patokan manajemen dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

4) Kondisi kerja

Salah satu aspek yang mendorong kinerja karyawan ialah keadaan wilayah kegiatan yang tenang. Keadaan wilayah kegiatan yang tenang serta menyenangkan hendaknya menambah motivasi kerja karyawan.

2.4 Kinerja

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 67) kinerja karyawan ialah hasil kerja sebagai mutu serta kapasitas yang diraih seseorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melakukan kewajibannya sebanding dengan *jobdesck* yang dibagikan ke pegawainya. Menurut Fahmi (2013: 176) kinerja ialah hasil yang didapat suatu perusahaan/organisasi baik bersifat *profit oriented* serta *non profit oriented* yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu.

Bangun (2012: 234) penilaian kinerja karyawan dinilai serta diartikan secara nyata melalui:

1) Kuantitas

Besaran *jobdesck* yang dilakukan oleh seorang ataupun sekelompok orang selaku ketentuan menjadi kriteria kerja.

2) Kualitas

Masing-masing pegawai organisasi wajib mencukupi ketentuan spesifik agar bisa menciptakan *jobdesck* sebanding dengan mutu yang dipersyaratkan dari *jobdesck* khusus.

3) Peluang

Beberapa jenis pekerjaan wajib diselesaikan tepat pada waktunya sebab bergantung pada pekerjaan berbeda. Dengan demikian, jika pekerjaan di departemen belum selesai pada waktu yang sudah ditentukan, lalu mengganggu *jobdesck* di departemen lainnya, yang mempengaruhi kuantitas serta kualitas kerja.

4) Kehadiran

Adapun jenis *jobdesck* yang mewajibkan presensi pegawai sepanjang delapan jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam kurun waktu seminggu.

5) Kapasitas kerja

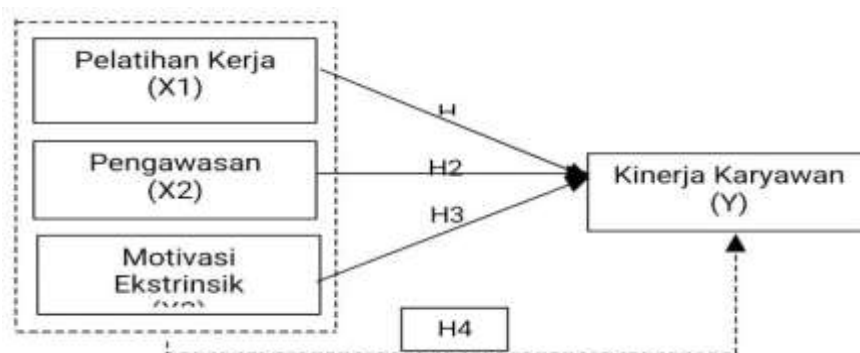
Jenis beberapa pekerjaan yang lebih spesifik dapat dikerjakan oleh dua atau lebih karyawan, hingga persyaratan kerja sama antara karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini mengimplementasikan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018: 23) metode kuantitatif berarti sebuah metode penelitian yang didasarkan kepada prinsip positif, dapat dipakai untuk mengamati sebuah populasi ataupun sampel khusus, akumulasi data dengan instrumen penelitian, analisis data mempunyai sifat kuantitatif ataupun statistik, mempunyai tujuan agar menguji hipotesis yang sudah dilaksanakan.

Menurut Sugiyono (2018: 136) menyatakan populasi ialah lingkungan penyamarataan objek yang memiliki mutu serta sifat khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN X PG. Ngadirejo Kediri dengan keseluruhan populasi berjumlah 155 pekerja tetap.

Menurut Sugiyono (2018: 137) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan jumlah populasi 155 karyawan tetap dengan presisi 5%, maka berdasarkan Metode Slovin total sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 responden. Instrument penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.



Sumber: peneliti (2022)

Gambar 1. KerangkaKonseptual

H1: Ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN XPG. Ngadirejo Kediri.

H2: Ada pengaruh antara pengawasann terhadap kinerja karyawan pada PTPNX PG.Ngadirejo Kediri.

H3: Ada pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PTPN XPG.Ngadirejo Kediri.

H4: Ada pengaruh simultan antara pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.UjiValiditas

No	Korelasi Antara	Nilai korelasi (Person Corellation)	Probabilitas Korelasi (sig.(2-tailed))	Kesimpulan
1	X1. 1	0,721	0,000	Valid
2	X1. 2	0,745	0,000	Valid
3	X1. 3	0,754	0,000	Valid
4	X1. 4	0,798	0,000	Valid
5	X1. 5	0,742	0,000	Valid
6	X1. 6	0,818	0,000	Valid
7	X2. 1	0,688	0,000	Valid
8	X2. 2	0,750	0,000	Valid
9	X2. 3	0,771	0,000	Valid
10	X2. 4	0,788	0,000	Valid
11	X2. 5	0,777	0,000	Valid
12	X2. 6	0,704	0,000	Valid
13	X3. 1	0,819	0,000	Valid
14	X3. 2	0,778	0,000	Valid
15	X3. 3	0,774	0,000	Valid
16	X3. 4	0,726	0,000	Valid
17	Y. 1	0,738	0,000	Valid
18	Y. 2	0,753	0,000	Valid
19	Y. 3	0,688	0,000	Valid
20	Y. 4	0,717	0,000	Valid
21	Y. 5	0,730	0,000	Valid
22	Y. 6	0,631	0,000	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya nilai korelasi setiap item $< 0,05$ maka bisa disimpulkan seluruh instrumen valid atau handal. Maka hasil uji validitas yang menunjukkan semua instrumen valid bisa melanjutkan kepengujian selanjutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,855	Reliabel
2	Pengawasan	0,840	Reliabel
3	Motivasi Ekstrinsik	0,776	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,802	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data tersebut dapat diperoleh bahwa nilai *Cronbach's alpha* semuanya reliabel untuk 4 variabel, karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka semuanya dikatakan handal ataupun reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

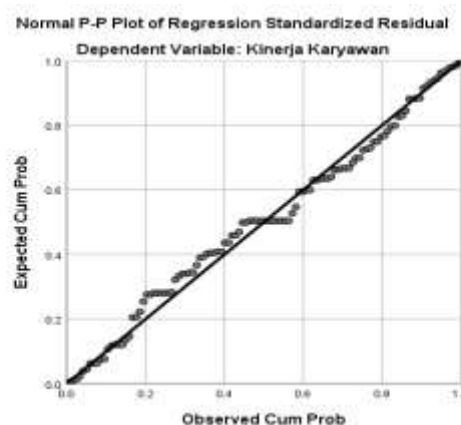
4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Test Statistic	<i>Asymp Sig (2-tailed)</i>	Ketentuan	Kesimpulan
0,075	0,161	Berada pada taraf $> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : data diolahpeneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai yang diperoleh dari *Asym Sig (2-tailed)* $> 0,05$. Secara keseluruhan bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja, pengawasan, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.



Sumber : data diolah peneliti, 2022

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar tersebut bisa diamati titik-titik butir pertanyaan kuesioner dalam penyebarannya selaras atau mengikuti garis diagonal. Atas dasar tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa butir kuesioner berdistribusi secara normal.

4.1.3.2 Uji Linieritas

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>
Pelatihan Kerja (X1)	0,090
Pengawasan (X2)	0,106
Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,075

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Pada table diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai yang terdapat menurut *deviation from linearity* > 0,05. Maka adanya hubungan yang linear antara variabel bebas (Kinerja Karyawan) dengan variabel Terikat (Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Ekstrinsik).

4.1.3.3 Uji Multikolinieritas

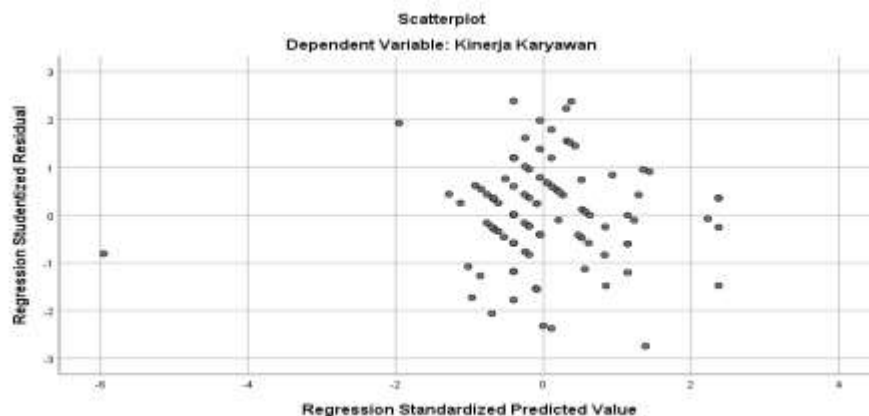
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1)	2,371	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengawasan (X2)	2,259	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Eks (X3)	2,333	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Pada tabel tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai yang terdapat di kolom VIF < 10. Secara keseluruhan hal ini berarti bebas atau tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik.

4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber :data diolah peneliti, 2022

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas *scatterplot*

Pada gambar tersebut bisa dilihat data (garis titik-titik) meluas secara rata diatas dan dibawah garis 0 (nol), jadi dapat disimpulkan bahwa menurut grafik tersebut bisa dinyatakan tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,407	3,807	0,000	H1 diterima
Pengawasan (X2)	0,306	3,078	0,003	H2 diterima
Motivasi Eks (X3)	0,289	2,011	0,047	H3 diterima
Taraf sig				< 0,05
Konstanta (a)				1,685

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Pada tabel diatas hasil perhitungan, didapatkan persamaan regresi yakni :

$$Y = a = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,685 + 0,407X_1 + 0,306X_2 + 0,289X_3$$

4.1.4.1 Uji t

Tabel 7. Uji t

Variabel	t	Sig.
Pelatihan Kerja (X1)	3,807	0,000
Pengawasan (X2)	3,078	0,003
Motivasi Ekstrinsik (X3)	2,011	0,047

Sumber : data diolah peneliti, 2022

1) Uji t variabel Pelatihan Kerja (X1)

Hasil perhitungan yang didapat bahwa nilai signifikansi t variabel pelatihan kerja (X1) yakni $0,000 < 0,05$ hal ini bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2) Uji t variabel Pengawasan (X2)

Hasil perhitungan yang didapat bahwa nilai signifikansi t variabel pengawasan (X2) yakni $0,003 < 0,05$ hal ini bisa dikatakan bahwa variabel pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3) Uji t variabel Motivasi Ekstrinsik (X3)

Hasil perhitungan yang didapat bahwa nilai signifikansi t variabel motivasi ekstrinsik (X3) yakni $0,047 < 0,05$ hal ini bisa dikatakan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.1.4.2 Uji F

Tabel 8. Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga pelatihan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)	Signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$	Ha4 Diterima

Sumber : data diolah peneliti, 2022

pada tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa Ha4 diterima dan H04 ditolak. Maka bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji KoefisienDeterminasi (R2)

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
Pengaruh pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan	0,761 ^a	0,580	0,568	1.69028

Sumber : data diolahpeneliti, 2022

Pada hasil perhitungan tabel tersebut, maka bisa diketahui relasi antara pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,580 atau 58% yang berarti variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3), sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri. Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan peneliti, bahwa untuk mengembangkan kapabilitas pegawai yang besar dibutuhkan pelatihan kerja oleh perusahaan, adapun permasalahan yang ditemukan disini adalah tentang metode pelatihan yang dirasa kurang sesuai serta hal lain yang berkaitan dengan pelatihan karyawan.

Dengan demikian jika semua dilakukan dengan tepat dan metode yang sesuai pastinya kinerja karyawan akan semakin berkembang dan organisasi lebih cepat didalam menggapai tujuan. Jadi variabel pelatihan kerja (X1) memberi dampak yang penting terhadap kinerja karyawan bila indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini diperkuat oleh Cing Cing *et al.* (2021) dalam jurnal ilmiah yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Star Auto Multilink Medan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

4.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pengawasan, adapun permasalahan yang ditemukan disini adalah tentang pengawasan yang tidak dilakukan sesuai dengan SOP serta hal lain yang berkaitan dengan pengawasan karyawan. Dengan demikian jika semua dilakukan dengan tepat dan metode yang sesuai pastinya kinerja karyawan akan semakin meningkat dan organisasi lebih cepat didalam menggapai cita-cita.

Jadi variabel pengawasan (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bila indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan ini diperkuat oleh Rosiana Wisuda Putri dan Puji Astuti (2022) dalam jurnal ilmiah yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,003 < 0,05$.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X3) memiliki nilai Sig. $0,047 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan peneliti, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan motivasi ekstrinsik, adapun permasalahan yang ditemukan disini adalah tentang kurangnya hubungan yang baik antar karyawan, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, serta hal lain yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik. Dengan demikian jika semua dilakukan dengan tepat dan metode yang sesuai pastinya kinerja karyawan akan semakin berkembang dan organisasi lebih cepat didalam menggapai cita-cita.

Jadi variabel motivasi ekstrinsik (X3) memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apabila indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini diperkuat oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2012) dalam jurnal ilmiah yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstinsik berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig..0,000 < 0,05.

4.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai uji F (secara simultan) bahwa variabel pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas pelatihan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dapat terwujud apabila ketiga faktor yang meliputi pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik dapat dikelola dengan baik.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi oleh Cing Cing *et al.* (2021) dalam jurnal ilmiah yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Star Auto Multilink Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang sudah dilakukan peneliti, maka bisa disampaikan beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.
- 4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri.

5.2 SARAN

Menurut dari kesimpulan serta hasil penelitian diatas, kemudian peneliti harus membagikan beberapa pendapat yang bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh PTPN X PG. Ngadirejo Kediri, antara lain :

5.2.1 Bagi Operasional

- 1) Disarankan bagi perusahaan PTPN X PG. Ngadirejo Kediri untuk meningkatkan metode pelatihan, materi, serta intruksi yang lebih tepat dengan ketetapan yang berlaku sesuai dengan kebutuhan karyawan agar bisa meningkatkan kemampuan karyawan dalam masing-masing bidang.
- 2) Disarankan bagi perusahaan PTPN X PG. Ngadirejo Kediri untuk meningkatkan pengawasan serta evaluasi karyawan sesuai dengan SOP supaya kedepannya karyawan dapat melakukan tugasnya dengan tepat dan benar sesuai dengan ketentuan *jobdeck*.
- 3) Disarankan bagi perusahaan PTPN X PG. Ngadirejo Kediri untuk tetap menjaga dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan terlepas dari keadaan eksternal yang ada diluar perusahaan. Sebab hal itu sangat penting karena dapat menambah nilai positif seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan supaya mudah dalam menggapai tujuan perusahaan.

5.2.2 Bagi Akademik

- 1) Bagi akademik, selayaknya penelitian ini menjadi alat menambah pengetahuan tentang penelitian terkait dengan bidang sumber daya manusia lebih tepatnya pelatihan kerja, pengawasan, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi pengkaji sesudah itu, sepatutnya dapat meluaskan penelitian ini terkait variabel lain ataupun masalah lain yang dianggap dapat meningkatkan pelaksanaan kinerja setiap individu pegawai didalam suatu perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti, R., Sari, G. M., & Kusumaningrum, T. (2018). Factors Correlated with the Intention of Iron Tablet Consumption among Female Adolescents. *Jurnal Ners*, 13(1).

- Ardansyah, ., & Wasilawati, ., (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Managerial Studies and Research* 2, 7.
- Cing Cing, Khomeiny Yuniur, C. S. (2021). (2021). *Kerja, Pengawasan Kinerja, Terhadap Pada, Karyawan Ekonomi, Fakultas Prima, Universitas Medan, Indonesia*. 7, 101–114.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI, 1*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Empat Belas). England: Education Limited.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2013). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Akbar, Febrian Nurtaneo. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 1 (2), 2012*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamdani.,dkk. (2019). *Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi grabbike*. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Volume 9, Nomor 2.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPEFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnir Budiarti et al., . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 02, 17.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosiana Wisuda Putri, P. A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12 No.1.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswandi. (2015). Pengembangan Model *Teaching Factory* di Bengkel Otomotif SMK Karsa Mulya Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 4.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta – Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61-70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Supriyanto, A. S. dan V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Susilowati. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang*. Jakarta Selatan: Widya Cipta, II(1), 133–140.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wahjono, et al. (2019). Upaya meningkatkan keberhasilan implementasi erp untuk membangun keunggulan bersaing pada ukm surabaya. *Seminar Nasional dan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNIPMA*, 116–124.

