

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN FINISHING
CV LAKSANA KAROSERI UNGARAN, KAB. SEMARANG**

Addin Khoiri Huda & Hari Susanta Nugraha

Departemen Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang
Email: addinkhoiri@gmail.com

Abstract

Good employee performance is very influential for the continuity of the company's business, the company needs to pay attention to its employees in order to be able to work in accordance with the company's goals. Several things that can affect employees' performance include supervision and training. The type of research used is Explanatory research, 67 samples out of 201 employees of CV Laksana Finishing Department with a sampling technique that is simple random sampling. The results of statistical tests showed the correlation coefficient of supervision is 0.421 and training is 0.463 and have $t_{count} > t_{table}$, and supervision 3,746 and supervision 4,216, indicating supervision and training have a significant and positive influence on employee performance. The coefficient of determination for supervision and training together contributes 25% of the overall performance of the Finishing Department. Advice given by making news for rules violators and training must change from fundamental focus to progressive training and focus on improving quality of product.

Keywords : supervision, training, employee performance

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh bagi kelangsungan bisnis, maka perusahaan perlu memperhatikan para karyawannya agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor pengawasan dan pelatihan. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penjelasan (*Explanatory research*), dengan sampel sebanyak 67 dari 201 karyawan departemen Finishing CV Laksana dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Dari hasil uji statistik didapatkan koefisien korelasi pengawasan 0,421 dan pelatihan 0,463 dan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu pengawasan 3,746 dan pengawasan 4,216, menunjukkan pengawasan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi pengawasan dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 25% dari keseluruhan kinerja pada departemen finishing. Saran yang diberikan pembuatan berita acara bagi pelanggar aturan dan pelatihan harus mengubah fokus yang bersifat mendasar menjadi pelatihan yang bersifat progresif dan berfokus pada peningkatan kualitas produk

Keywords : Pengawasan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

a) Pendahuluan

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh teknologi yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan baik dalam mengoperasikan teknologi maupun sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, faktor kinerja dari para karyawan merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi kesuksesan suatu perusahaan.

penilaian kinerja yang diberikan oleh 6 supervisor membawahi bagiannya masing-masing dengan 6 indikator yang menjadi bahan pertimbangan para supervisor diantaranya pengetahuan kerja, prestasi kerja, kerjasama, komunikasi, loyalitas dan inisiatif. Kinerja karyawan di Departemen Finishing tiap tahunnya mengalami fluktuatif penilaian dari tahun 2015-2018. Dari permasalahan tersebut ingin diteliti faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Agar Sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah dibuat perusahaan sebelumnya, maka pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan di perusahaan (handoko,2003;366).

Tabel 1 Data Teguran dan Peringatan CV. Laksana tahun 2016-2018

NO	Jenis	2016	2017	2018
1	Teguran Lisan	92	210	205
2	Teguran Tertulis	211	168	235
3	Surat Peringatan I	33	42	52
4	Surat Peringatan II	3	7	7
5	Surat Peringatan III	0	1	2
	Jumlah	339	428	501

Sumber: HRD & training CV. Laksana tahun 2018

Dari tabel 1.2 teguran dan peringatan CV. Laksana diatas dapat dilihat meningkatnya jumlah pelanggaran yang terjadi di CV. Laksana di tiap tahunnya hal ini mengindikasikan pengawasan yang dilakukan masih belum maksimal. Dari tabel 1.2 terdapat 5 macam tindakan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang melakukan kesalahan. **teguran lisan** kurang memberi efek jera pada karyawan yang melakukan kesalahan, **Teguran tertulis** sanksi yang diberikan hanya pemberian surat untuk tidak mengulangi perbuatannya lagi, **Surat peringatan 1**, sanksi yang diberikan berupa pemotongan upah dan mendapat pengurangan skor pada penilaian kinerja, **Surat peringatan II**, sanksi yang diberikan berupa pemotongan upah, mendapat pengurangan skor penilaian kinerja dan ada kemungkinan tidak diperpanjang kontrak kerjanya. **Surat peringatan III**, sanksi yang diberikan berupa PHK.

Selain adanya pengawasan dalam sebuah Organisasi perusahaan harus melaksanakan Pelatihan bagi para karyawannya agar para karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan lebih di bidangnya. Nawawi (2008:112) menyatakan bahwa Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas. pentingnya mengembangkan atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki

perusahaan. Di dalam Departemen Finishing Pelatihan yang sering dilaksanakan adalah Pelatihan mengenai *Training Sealant (pengeleman)*, *training msds karpet vynil*, *training msds lem*, *Training mekanisme aplikasi alumunium foil pada compartemen mesin*, *quality system table B Izusu method*, *pemasangan mur dan baut*, *pelatihan job desc Finishing*, *teknik briefing* dan *pelatihan K3*. Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pembaharuan dan perkembangan yang ada di CV. Laksana .Maka CV. Laksana bekerja sama dengan pihak ketiga untuk mengadakan pelatihan agar para karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan mampu mengoperasikan alat maupun perlengkapan yang tersedia didalam pabrik dengan baik dan benar.

Fokus masalah dalam riset ini adalah kinerja karyawan yang seharusnya tinggi dan mengalami peningkatan kinerja namun pada realitanya yang terjadi dilapangan kinerja karyawan mengalami fluktuatif, rendahnya kinerja juga dibarengi dengan pengawasan yang kurang baik dan dibarengi pula dengan pemberian pelaksanaan pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dari permasalahan diatas dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut : (1) apakah variabel Pengawasan berpengaruh pada Kinerja Karyawan Departemen Finishing CV. Laksana? (2) apakah variabel pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan Departemen Finishing CV Laksana? (3) apakah variabel pengawasan dan pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan Departemen Finishing CV Laksana?.

b) Kajian Teori

Dalam penelitian ini pendekatan Riset yang digunakan adalah pendekatan Perilaku Organisasi. Perilaku Organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Dan pendekatan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan praktis.

Hani Handoko (2013:358) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. indikator - indikator dari pengawasan adalah (1) Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan (2) pengukuran kerja (3) tindakan koreksi

Menurut Simamora (2004:274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Terdapat beberapa indikator dari Pelatihan kerja diantaranya instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan.

(Robbins, 2006:260) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu

c) Metode Penelitian

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang digunakan merupakan tipe penelitian Eksplanatori/penjelasan. Penelitian Eksplanatori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana hubungan variabel pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. dengan populasi yang ada di Departemen Finishing sebanyak 201 diambil sampel sebanyak 67 responden menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%.

d) Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Variabel Pengawasan terhadap kinerja karyawan

Uji korelasi ini digunakan untuk menguji kuat tidaknya hubungan variabel pengawasan dengan kinerja karyawan. Jika nilai korelasi (R) 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat lemah, jika 0,20 – 0,399 maka hubungannya lemah, jika 0,40 – 0,599 maka hubungannya sedang, jika 0,60 – 0,799 maka hubungannya kuat, dan 0,80 – 1,00 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya sangat kuat.

Tabel 3 Hasil uji korelasi pengawasan terhadap kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,421 ^a	,178	,165	2,24614

a. Predictors: (Constant), x1

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel 3 disimpulkan variabel pengawasan memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan. Dan koefisien Determinasi adalah 17,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengawasan (X₁). sedangkan sisanya (100% - 17,8% = 82,2%) merupakan faktor lain di luar penelitian ini.

Analisis regresi sederhana adalah sebuah analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan membuktikan hipotesis bahwa arah hubungan antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja karyawan adalah positif atau searah.

Tabel 4 Uji Regresi linear Sederhana Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,302	2,200		5,592	,000
	x1	,398	,106	,421	3,746	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Terdapat pengaruh positif sebesar 0,398 dari variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga arah hubungan keduanya adalah positif. t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

setelah dilakukan analisis regresi dapat dilihat pula nilai dari t hitung dari variabel pengawasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,746, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t hitung ($3,746$) $>$ t tabel ($1,295$) atau berada pada daerah penolakan H_0 , berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen finishing CV. Laksana.

Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut disajikan tabel hasil uji koefisien korelasi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 uji Korelasi Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,203	2,19471

a. Predictors: (Constant), x2

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

nilai koefisien korelasi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,463 dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan. Dan Koefisien Determinasi variabel pelatihan sebesar 21,5%, angka tersebut merupakan kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

regresi sederhana digunakan untuk membuktikan hipotesis bahwa arah hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah positif atau searah.

Tabel 6 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,322	2,188		5,174	,000
	x2	,336	,080	,463	4,216	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Koefisien beta untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,463 , hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,463 atau 46,3%.

Dari uji statistik yang telah dilakukan variabel pelatihan memiliki t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai t hitung sebesar 4,216, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t hitung (4,216) $>$ t tabel (1,295) atau berada pada daerah penolakan H_0 , berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Variabel Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7 Hasil uji Koefisien Korelasi Variabel Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,227	2,16155

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

nilai koefisien korelasi antara variabel pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,500, dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan. koefisien determinasi (R^2) variabel pengawasan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,250 atau jika dipersentasekan menjadi 25% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Uji Regresi Berganda Variabel Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,486	2,401		3,951	,000
	x1	,218	,125	,230	1,735	,088
	x2	,239	,096	,330	2,487	,015

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Koefisien beta untuk variabel pengawasan sebesar 0,230 dan variabel pelatihan sebesar 0,330 ini menyatakan bahwa variabel pengawasan dan pelatihan sama-sama mempunyai pengaruh positif.

F-hitung sebesar 10,668, sehingga dapat disimpulkan F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $10,668 >$ 2,39 atau berada di daerah penolakan H_0 , hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja kerja (Y).

e) **Pembahasan**

Dari hasil penelitian didapati bahwa pengawasan karyawan CV. Laksana tergolong tinggi. dimana skor rata-rata variabel memiliki nilai 4,11. Artinya karyawan CV. Laksana sudah mendapatkan pengawasan dari para supervisornya dengan baik, Tetapi ada beberapa karyawan yang kadang-kadang melakukan kesalahan dan tidak memenuhi standar kualitas, proses produksi dapat terhambat sehingga dapat menyebabkan produksi tidak selesai tepat waktu.

pelatihan yang diberikan CV. Laksana dalam kategori sedang, artinya pelatihan yang diberikan oleh CV. Laksana sudah memiliki nilai yang cukup baik, pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan. Namun masih terdapat indikator pelatihan yang belum memenuhi target diantaranya pelaksanaan pelatihan yang diadakan masih kurang analisis kebutuhan sebelum pelaksanaan pelatihan, fasilitas pendukung seperti ruangan maupun alat perlu ditingkatkan kualitasnya agar para peserta pelatihan nyaman, dan selanjutnya dengan adanya peningkatan kualitas dari segi ruang diharapkan mampu meningkatkan jumlah peserta pelatihan dapat bertambah sehingga tidak ada lagi karyawan yang ingin mengikuti pelatihan namun tidak dapat ikut serta karena keterbatasan daya tampung ruangan.

Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan terdapat 2 (dua) indikator yang memiliki nilai dibawah nilai rata-rata skor variabel yaitu pada indikator ketepatan waktu penyelesaian dan bekerja tanpa melakukan kesalahan. Hal ini dapat disebabkan karena kurang efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaan, pengawasan yang kurang maksimal dari pimpinan dan karyawan mengabaikan peraturan yang ada seperti penggunaan APD(alat pelindung diri) dan lain sebagainya.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi:“pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana” **terbukti**, maka dari hasil tersebut berarti pengawasan memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sama dengan yang diutarakan oleh Puspita Sari (2011) tentang Pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana” **terbukti**, maka dari hasil tersebut berarti pelatihan kerja memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sama dengan yang diutarakan oleh Bartol dalam Sri Wiludjeng (2007: 131), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi karyawan mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Hasil analisa data menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara pengawasan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “pengawasan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana” **terbukti**. Karyawan dengan pengawasan yang baik diiringi pelatihan yang baik akan menstimulus karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pada karyawan Departemen *Finishing* CV Laksana sehingga kinerja karyawan semakin tinggi.

f) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Finishing CV Laksana. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,421 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sedang. Uji determinasi memperoleh nilai sebesar 17,8% nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar 82,2% memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diluar variabel pengawasan. Uji Regresi sederhana menunjukkan hubungan pengawasan dengan kinerja karyawan adalah positif dengan nilai koefisiennya 0,398 dan uji t diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan diantar pengawasan dan kinerja karyawan
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Finishing CV Laksana. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien menunjukkan nilai 0,463 dimana nilai tersebut berada pada kategori hubungan yang sedang. Koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 21,5% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi variabel lain selain pelatihan. Uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara pelatihan dan kinerja karyawan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,336 dan uji t diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.
3. Pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Finishing CV Laksana. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian yang telah dilakukan dimana koefisien korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,500 yang berada pada kategori hubungan yang sedang. Koefisien determinasi diperoleh 25% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75% berasal dari variabel lain diluar pengawasan dan pelatihan secara bersama-sama. Regresi linear berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengawasan(0,218) dan pelatihan (0,239) terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan semakin baik pengawasan dan pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Uji F memperoleh hasil $F_{hitung} > F_{Tabel}$ hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan CV Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan di Departemen Finishing CV Laksana masih memiliki masalah dalam beberapa indikator yakni: pimpinan menetapkan standar kerja yang ditetapkan terlalu banyak karena setiap bus memiliki karakteristik yang berbeda dan memerlukan waktu pengerjaan yang berbeda pula. Pemimpin perlu menyesuaikan tuntutan dengan standar yang akan ditetapkan. Hal yang perlu

dilakukan yaitu pimpinan harus lebih intensif dalam menginformasikan ke seluruh karyawan standar yang wajib diacapai para karyawan. Selain itu pemberian sanksi jika terjadi kesalahan dirasa masih kurang efektif karena masih banyak pelanggaran yang dilakukan para karyawannya. Hal yang perlu dilakukan para pimpinan disini yaitu lebih tegas lagi kepada karyawan yang melanggar aturan dan pemberian berita acara bagi karyawan pelanggar agar mendapat sanksi sosial berupa rasa malu.

2. Pelatihan yang dilaksanakan oleh CV Laksana masih terdapat masalah di beberapa indikator yaitu: ⁽¹⁾ Pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan dan bidang karyawan, karena masih terdapat beberapa pelatihan yang diberikan masih bersifat umum bukan bersifat spesifik. Hal yang perlu dilakukan adalah memfokuskan bidang pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan dan bidang yang ada di Departemen Finishing supaya pelatihan dapat memberi manfaat dan mudah diserap secara maksimal oleh karyawan. ⁽²⁾ Pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang berniat mengikuti pelatihan, karena jika pelatihan diberikan pada karyawan yang tidak memiliki niat untuk berkembang maka pelatihan yang diberikan akan sia-sia. Maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah memilih karyawan yang benar-benar memiliki niat mengikuti pelatihan agar materi yang diberikan dapat tersampaikan secara optimal dan mampu diimplementasikan secara langsung dilapangan. ⁽³⁾ Pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan tujuan perusahaan karena pelatihan yang diberikan saat ini masih bersifat mendasar dan sebagian besar sasaran pelatihan yaitu karyawan baru, seharusnya pelatihan yang diberikan lebih bersifat progresif guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produk yang dihasilkan agar mampu memenuhi harapan para *Client*-nya.
3. Kinerja karyawan Departemen Finishing masih memiliki kelemahan yaitu, penyelesaian kerja tidak tepat waktu, hal ini dapat disebabkan oleh faktor kurang efektif dan efisiennya para karyawan menggunakan alat produksi, selain itu pengawasan yang diberikan kurang ketat. Hal yang perlu dilakukan adalah memperketat pengawasan dan pemberian arahan agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam penggunaan alat produksi melalui pelatihan yang diberikan maupun belajar dengan karyawan yang lebih handal. Selain itu masalah masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga merugikan perusahaan maupun karyawan disekelilingnya. Hal yang perlu dilakuakn adalah memberikan pelatihan mengenai K3 tentang bagaimana SOP dalam bekerja dan sikap yang harus dimiliki sebagai karyawan yang baik.

Daftar Referensi

- Hasibun, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Nur`aini, Fajar. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant
- Robbins, Stephen P., dan Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.