

Pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Agustinus Denny¹, Riandani Rezki Prana²✉

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

Article info	Abstract
<p>Corresponding author: Riandani Rezki Prana pranariandanirezki@gmail.com</p>	<p>The purpose of this study was to determine whether there was an effect of supervision and training on the performance of employees at Garuda Plaza Hotel either partially or simultaneously. The study population was 220 permanent employees of Garuda Plaza Hotel. This study uses quantitative methods by distributing online questionnaires to 33 hotel employees to test the validity and reliability of the 68 main respondents who come from Garuda Plaza Hotel employees. The results of the study rejected the three proposed hypotheses, so that it was concluded that supervision and training, either partially or simultaneously, had no effect on performance. Therefore, the authors suggest that a reward and punishment system is programmed as a form of supervision, in addition to making careful planning for a sustainable training program at the Garuda Plaza Hotel</p> <p>Keywords: supervision; training; performance</p> <hr/> <p>A b s t r a k</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Garuda Plaza Hotel baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi penelitian berjumlah 220 orang karyawan tetap Garuda Plaza Hotel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner online kepada 33 orang karyawan hotel untuk uji validitas dan reliabilitas dan 68 responden utama yang berasal dari karyawan Garuda Plaza Hotel. Hasil penelitian menolak ketiga hipotesis yang diajukan, sehingga disimpulkan bahwa pengawasan dan pelatihan baik secara parsial maupun simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar diprogramkan reward and punishment system sebagai bentuk pengawasan, selain membuat perencanaan matang untuk program pelatihan yang berkelanjutan di Garuda Plaza Hotel.</p> <p>Kata kunci: pengawasan; pelatihan; kinerja</p>

Pendahuluan

Pengawasan memiliki peran yang penting untuk menilai hasil kerja karyawan untuk meningkatkan operasional perusahaan. Diketahui bahwa kinerja karyawan masih perlu diperhatikan dengan indikasi tingkat disiplin yang kurang. Selain itu, *attitude* karyawan di Garuda Plaza Hotel masih kurang baik, terutama dalam memberikan pelayanan yang optimal bagi tamu (Siregar, 2020).

Beberapa studi sudah dilakukan dan menyimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan ternyata tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. (Arifiyah & Sunaryo, 2016). Penelitian lainnya menjelaskan bahwa kedua variabel pelatihan dan pengawasan kerja secara parsial dan simultan sama-sama memiliki arah hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Santoso & Rosyidi, 2017) (Huda & Nugraha, 2019).

Survey di awal menjelaskan seringnya karyawan tidak berada ditempatnya area mereka bekerja saat itu, dan *attitude* karyawan yang kurang baik, terutama dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu yang tentunya membutuhkan pengawasan dan juga pelatihan bagi karyawan. Karena organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen

organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal (Sinaga & Hidayat, 2020) (Hidayat, 2015) dan setiap karyawan tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut (Hidayat et al., 2018).

Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 68 orang pegawai tetap Hotel Garuda Plaza, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari pengawasan, pelatihan dan kinerja karyawan. Indikator variabel pengawasan terdiri dari inspeksi langsung, observasi ditempat, laporan ditempat, laporan tertulis dan laporan lisan. Untuk variabel pelatihan indikatornya terdiri dari materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, peserta pelatihan dan saran pelatihan. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan indikatornya terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, sedangkan kuisisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

Hasil dan diskusi

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	57.4	57.4	57.4
	Wanita	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa komposisi responden antara laki-laki dan wanita cukup berimbang, namun memang laki-laki lebih banyak, hal ini dikarenakan kegiatan di perhotelan juga sangat memperhatikan efisien waktu dalam persiapan bekerja dan juga penggunaan waktu cuti.

Tabel 2. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	30	44.1	44.1	44.1
	> 15 tahun	1	1.5	1.5	45.6
	1-5 tahun	28	41.2	41.2	86.8
	11-15 tahun	2	2.9	2.9	89.7
	6-10 tahun	7	10.3	10.3	100
	Total	68	100	100	

Dari tabel ini menjelaskan asumsi yang berkembang selama ini bahwa dunia industri hospitality memiliki tingkat turn over yang tinggi, dimana karyawan tidak terlalu merasa loyal bekerja lama di suatu tempat.

1. Uji validitas dan reliabilitas

Langkah pertama hasil penelitian ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.916	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,916 yang lebih tinggi dari 0,70 sehingga disimpulkan sangat reliabel atau dapat diandalkan. Sedangkan hasil pengujian validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Kuesioner

	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Kesimpulan
Inspeksi langsung	.710	0.3440	Valid
Observasi di tempat	.543	0.3440	Valid
Laporan di tempat	.612	0.3440	Valid
Laporan tertulis	.732	0.3440	Valid
Laporan lisan	.733	0.3440	Valid
Materi pelatihan	.786	0.3440	Valid
Metode pelatihan	.809	0.3440	Valid
Pelatih	.846	0.3440	Valid
Peserta pelatihan	.811	0.3440	Valid
Sarana pelatihan	.843	0.3440	Valid
Kualitas	.502	0.3440	Valid
Kuantitas	.345	0.3440	Valid
Ketepatan waktu	.381	0.3440	Valid
Efektivitas	.421	0.3440	Valid
Kemandirian	.609	0.3440	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Perlu diketahui bahwa uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan mengumpulkan jawaban kuesioner dari 32 responden pada piulot study yang terdiri atas karyawan-karyawan hotel di luar Garuda Plaza Hotel. Berdasarkan hasil yang telah ditampilkan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dibuat dapat digunakan untuk penelitian dengan responden utama, yaitu karyawan tetap Garuda Plaza Hotel.

2. Hasil uji regresi linier

Tabel 5. Tabel Koefisien Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.907	2.842		7.005	.000
	Pengawasan	-.009	.107	-.011	-.084	.934
	Pelatihan	.112	.121	.123	.923	.360

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diketahui persamaan model $Y = 19.907 - 0.009X_1 + 0.112X_2$. Pada model regresi linear diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan senilai 19.907, artinya bahwa jika nilai variable bebasnya 0, maka variable terikatnya 19.907. β_1 sebesar 0,009 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan

kinerja karyawan sebesar 0,009 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. β_2 sebesar 0,112 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,112 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Hasil uji hipotesis

Tabel 6. Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.119 ^a	.014	-.016	1.71751

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengawasan

Nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0.014 atau 1,4%, yang berarti besarnya pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,4%, sedangkan sisanya 98,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.774	2	1.387	.470	.627 ^b
Residual	191.741	65	2.950		
Total	194.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengawasan

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai fhitung yaitu 0,470, lebih kecil daripada ftabel 2,75 dan nilai sig adalah 0,627 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga hipotesis di tolak ini berarti tidak ada pengaruh antara pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Medan.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.907	2.842		7.005	.000
	Pengawasan	-.009	.107	-.011	-.084	.934
	Pelatihan	.112	.121	.123	.923	.360

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel pengawasan-0.084 lebih kecil dari nilai ttabel 2.654 dan nilai signifikan 0.934 lebih besar dari nilai alpha 0.05, dengan demikian secara parsial variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai thitung untuk variabel pelatihan 0.923 lebih kecil dari nilai ttabel 2.654 dan nilai signifikan 0.360 lebih besar dari nilai alpha 0.05, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan terakhir dalam penelitian ini tentunya tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan pengawasan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Alfahmi, 2016), (Arifiyah & Sunaryo, 2017) (Santoso, 2017), (Siburian, 2018), (Anggraini, 2019), serta (Huda & Nugraha, 2019). Namun terdapat satu penelitian terdahulu yang mengkonfirmasi dan mendukung temuan yang dihasilkan penelitian ini, yaitu pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitria et al., 2015).

Kesimpulan

Pengawasan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Garuda Plaza. Untuk itu dapat disarankan agar pihak manajemen menjadikan pertimbangan dan masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat sebesar 98.6% variabel lain yang tidak diteliti yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ekstra dan pelatihan, meskipun itu diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar pustaka

- Arifiyah, L., & Sunaryo, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen*, 186–199.
- Fitria, Utami, M. M. D., & Iskandar, R. (2015). Analisis Pengawasan dan Kompetensi Melalui Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 16(2), 97–106.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students decision to choose private universities in Medan City Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1–8.
- Santoso, F. P., & Rosyidi, I. (2017). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geprek Group Sragen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.