

KINERJA KARYAWAN BANK X: PELATIHAN, PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA

NADYA FEBRIYANTI
NURWANTI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
nadyamahdi13@gmail.com, wanti@stietrisakti.ac.id

Received: January 24, 2024; Revised: February 04, 2024; Accepted: February 04, 2024

Abstract: *This study aims to analyze and determine the effect of training, supervision, and work discipline on employee performance at Bank X. The population used in this study are non-managerial employees at Bank X has 85 employees. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 85 non-managerial employees. Data collection techniques through distributing questionnaires using a Likert scale. The data were then analyzed using a statistical program. Based on the results of hypothesis testing data analysis in this study, it shows that supervision and work discipline affect employee performance. While training does not affect employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Supervision, Training, Work Discipline*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank X. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial pada Bank X sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan sampel yaitu 85 karyawan non manajerial. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan pengolahan data statistik. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Pengawasan

PENDAHULUAN

Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dapat beroperasi secara efektif jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena kinerja mempengaruhi kuantitas pekerjaan yang diberikan, buruknya kinerja setiap karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan. (Amegayibor 2021) dalam ([Zillah et al. 2022](#)).

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank X

Range Nilai	Kriteria Penilaian	Tahun		
		2019	2020	2021
81-100	Istimewa (I)	3%	3%	3%
61-80	Sangat Baik (SB)	9%	8%	6%
41-60	Baik (B)	77%	75%	70%
21-40	Cukup (C)	10%	10%	10%
0-20	Kurang (K)	1%	4%	11%
		100%	100%	100%

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank X Tahun 2019-2021

Tabel 2 Data Persentase Kehadiran Karyawan Bank X

Tahun	Total Hari Kehadiran	Total Hari Ketidakhadiran	Total Hari Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
2019	28,731	7,756	36,487	78.7%	21.3%
2020	21,728	11,471	33,199	65.4%	34.6%
2021	17,266	11,342	28,608	60.4%	39.6%

Sumber: Data Internal PT Bank X Tahun 2019-2021

Pada Tabel di atas, tercatat bahwa terdapat beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan yang mengalami penurunan yaitu pada kriteria penilaian Sangat Baik (SB) dan Kriteria Penilaian Baik (B), sementara itu kriteria penilaian Kurang (K) mengalami kenaikan. Hal yang seharusnya di hilangkan yaitu kriteria Kurang mengalami peningkatan, sedangkan hal yang seharusnya di pertahankan dan di tingkatkan mengalami penurunan. Ini menjadi satu permasalahan yang menarik untuk diteliti berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Bank X.

Selain itu data ini didukung oleh salah satu indikator dari kinerja karyawan yaitu tanggung jawab. Menurut (Supriyadi dan Sarino 2019 dalam [Zillah et al., 2022](#)) tanggung jawab dapat dilihat dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Untuk tanggung jawab pada kinerja karyawan Bank X dapat dilihat dari data persentase absensi, sebagaimana tertera pada tabel 2 di bawah ini.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran

mengalami kenaikan atau tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

Untuk meningkatkan persentase kehadiran dalam rangka menjaga rasa tanggung jawab karyawan, Bank X memberikan hukuman atau punishment akan diberikan bagi karyawan yang tidak disiplin dan sering datang terlambat. Punishment atau hukuman juga diberikan bagi karyawan yang tidak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Punishment atau hukuman ini sendiri dapat berupa teguran, pemberian surat peringatan 1 (satu), surat peringatan 2 (dua), atau pemutusan hubungan kerja, bergantung pada pelanggaran yang dilakukannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh ([Zillah et al. 2022](#)) menyatakan bahwa pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh ([Muna dan Isnawati 2022](#)) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian

yang dilakukan oleh ([Rahman 2022](#)) pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh ([Muna dan Isnawati 2022](#)) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

TEORITIS KINERJA KARYAWAN

Menurut (Mangkunegara, 2010) dalam ([Pasaribu et al., 2022](#)), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Halim 2019) dalam ([Lala et al., 2021](#)) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

Menurut ([Prasetyo & Marlina, 2019](#)), kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya untuk mencapai hasil yang sesuai.

Adapun kriteria untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Hadari 2013) dalam ([Elizar dan Tanjung 2018](#)), yaitu kualitas (quality), kuantitas (quantity), ketepatan waktu (timeliness), efektivitas biaya (cost effectiveness), dan hubungan antar perseorangan (interpersonal impact).

PELATIHAN

Menurut (Suparyadi 2015) dalam ([Manalu et al., 2021](#)) "Pelatihan merupakan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan".

Menurut (Mangkunegara 2013) dalam ([Wicaksono et al., 2021](#)) mengemukakan bahwa

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Bank X sebagai Objek Penelitian.

"Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas".

Menurut (Nguku 2006) dalam ([Samwel, 2018](#)) berpendapat bahwa pelatihan karyawan membantu karyawan dalam memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang lebih baik menuju kinerja mereka yang lebih baik.

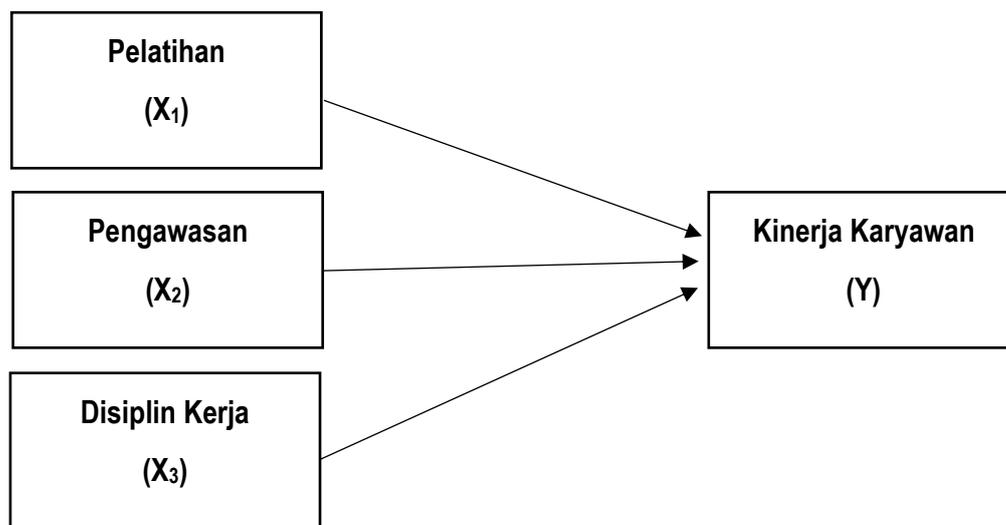
Menurut ([Zillah et al., 2022](#)) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

PENGAWASAN

Menurut (Hasibuan 2011, 154) dalam ([Hereyanti et al., 2021](#)), pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Menurut (Handoko 2016, 25) dalam ([Sanjaya et al., 2021](#)), pengawasan (controlling) ialah penemuan dan implementasi metode dan alat yang menjamin bahwa apa yang direncanakan sudah terlaksana seperti yang ditentukan.

Menurut ([Zillah et al., 2022](#)) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan]

DISIPLIN KERJA

Menurut (Ardana 2012) dalam [\(Muna & Isnawati, 2022\)](#), mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut (Hasibuan 2012) dalam [\(Pramesti et al., 2022\)](#), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut [\(Zillah et al., 2022\)](#) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [\(Zillah et al. 2022\)](#), pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan pelatihan membuat karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dan

keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh [\(Habibi & Setyaningrum, 2022\)](#) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan sesuai pelatihan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Toyota Logistra Pngloka Indonesia.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh [\(Sukoco et al., 2020\)](#) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pematang Siantar. Artinya, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Ha₁: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bank X.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [\(Zillah et al. 2022\)](#), pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengawasan, memungkinkan

manajemen untuk melakukan tindakan yang diperlukan dan korektif jika terdapat perilaku menyimpang dari standar yang ditetapkan. Jika seorang pegawai menyimpang dari standar yang ditetapkan, hal ini akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ([Manalu et al., 2021](#)) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Artinya, pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Teh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ([Irsyan et al., 2021](#)) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan pengawasan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga.

Ha₂: Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bank X.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut ([Zillah et al. 2022](#)), disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika seorang karyawan mematuhi semua aturan atau peraturan yang berlaku, maka dapat dikatakan disiplin kerja karyawan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ([Panggabean et al., 2022](#)) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Semakin besar kedisiplinan karyawan maka semakin banyak keuntungan yang diterimanya, semakin

banyak manfaat yang akan didapat karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah Medan I.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ([Rofianti & Dewi, 2021](#)) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan dimaksimalkan dengan menerapkan disiplin kerja yang baik tanpa adanya paksaan dari pimpinan dan berdasarkan kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab.

Ha₃: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bank X.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausalitas. ([Sugiyono 2019, 206](#)) Penelitian deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Selain itu bentuk penelitian ini bersifat kausalitas, menurut ([Sugiyono 2019, 66](#)) merupakan hubungan yang bersifat sebab-akibat dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara . Dengan metode sampling yang diterapkan adalah *non-probability sampling* teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 85 karyawan non manajerial.

Penelitian menentukan pengukuran variabel menggunakan skala *likert*. Menurut ([Sugiyono 2019, 146](#)), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Tabel 3. Variabel dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X_1)	1. Kebutuhan pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Metode pelatihan 4. Evaluasi	Likert
2	Pengawasan (X_2)	1. Penetapan standar pelaksanaan 2. Pengukuran kinerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi	Likert
3	Disiplin Kerja (X_3)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Mematuhi semua peraturan perusahaan 4. Target pekerjaan.	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan 4. Ketelitian 5. Tanggung jawab	Likert

Sumber: [Zillah et al., 2022](#)

Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan seluruh aktivitas kerja sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan agar tidak terjadi penyimpangan.

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai dan patuh sesuai dengan norma-norma yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan bersedia menerima sanksi-sanksi yang diberikan.

Kinerja Karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Pada penelitian ini skala yang digunakan untuk pengukuran variabel adalah skala Likert. Menurut ([Sugiyono 2019, 146](#)), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mendapatkan jawaban atas skala tersebut digunakan butir-butir pernyataan kuesioner yang disusun sesuai dengan indikator Pelatihan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan sampel sebanyak 85 responden. Karakteristik responden yang diambil meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Klasifikasi	Jumlah	%
≤ 25	19	22,4
26 – 30	29	34,1
31 – 40	32	37,6
≥ 41	5	5,9
Total	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Klasifikasi	Jumlah	%
SMA/Sederajat	9	10,6
Sarjana (S1)	61	71,8
Sarjana (S2)	4	4,7
Lainnya	11	12,9
Total	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi	Jumlah	%
Laki-laki	28	32,9
Perempuan	57	67,1
Total	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi	Jumlah	%
1 – 3 Tahun	29	34,1
4 – 6 Tahun	20	23,5
7 – 9 Tahun	15	17,6
>10 Tahun	21	24,7
1 – 3 Tahun	29	34,1
Total	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Mean
Pelatihan	4,53
Pengawasan	4,51
Disiplin Kerja	4,58
Kinerja Karyawan	4,55

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa dari 85 responden karyawan tetap non manajerial PT. Bank Tabungan Negara kantor , diperoleh 19 responden berusia ≤ 25 tahun, 29 responden berusia 26 – 30 tahun, 32 responden berusia 31 – 40 tahun, dan 5 responden berusia ≥ 41 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor mayoritas berusia 31 – 40 tahun.

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa dari 85 responden karyawan tetap non manajerial PT. Bank Tabungan Negara kantor , diperoleh 9 responden dengan pendidikan SMA/Sederajat, 61 responden dengan pendidikan Sarjana (S1), 4 responden dengan pendidikan Sarjana (S2), dan 11 lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor mayoritas responden dengan pendidikan Sarjana (S1).

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa dari 85 responden karyawan tetap non manajerial PT. Bank Tabungan Negara kantor , diperoleh 28 responden berjenis kelamin laki-laki dan 57 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan.

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa dari 85 responden karyawan tetap non manajerial PT. Bank Tabungan Negara kantor , diperoleh 29 responden dengan masa kerja selama 1 – 3 tahun, 20 responden dengan masa kerja selama 4 – 6 tahun, 15 responden dengan masa kerja selama 7 – 9 tahun, dan 21 responden dengan masa kerja selama >10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT.

Bank Tabungan Negara kantor mayoritas dengan masa kerja 1 – 3 tahun.

Tabel 8 menjelaskan tentang nilai rata-rata dari pertanyaan atau pernyataan di dalam kuesioner pada setiap variabel. Nilai rata-rata variabel Pelatihan adalah 4,53, artinya mayoritas responden setuju untuk mengkategorikan tinggi dengan masing-masing pertanyaan pada pelatihan. Variabel Pengawasan memiliki nilai rata-rata 4,51, artinya mayoritas responden setuju dengan masing-masing pertanyaan pada pengawasan. Nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah 4,58, artinya mayoritas responden setuju dengan masing-masing pertanyaan pada disiplin kerja. Variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,55, artinya mayoritas responden setuju dengan masing-masing pertanyaan pada kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Terdapat 34 pertanyaan dimana 8 pertanyaan untuk mewakili pelatihan, 8 pertanyaan mewakili pengawasan, 8 pertanyaan mewakili disiplin kerja, dan 10 pertanyaan mewakili kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari tabel pengujian validitas dapat dilihat bahwa adanya r hitung positif pada seluruh indikator independen dan dependen, serta r hitung lebih besar dari r tabel. Kesimpulannya yakni seluruh pernyataan tersebut bersifat valid atau dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel. 9 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Variabel Independen (X_1)			
Pelatihan 1	0,369	0,2133	Valid
Pelatihan 2	0,535	0,2133	Valid
Pelatihan 3	0,586	0,2133	Valid
Pelatihan 4	0,511	0,2133	Valid
Pelatihan 5	0,614	0,2133	Valid
Pelatihan 6	0,589	0,2133	Valid

Pelatihan 7	0,559	0,2133	Valid
Pelatihan 8	0,656	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel. 10 Hasil Uji Validitas Pengawasan

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Variabel Independen (X ₂)			
Pengawasan 1	0,701	0,2133	Valid
Pengawasan 2	0,637	0,2133	Valid
Pengawasan 3	0,653	0,2133	Valid
Pengawasan 4	0,620	0,2133	Valid
Pengawasan 5	0,714	0,2133	Valid
Pengawasan 6	0,584	0,2133	Valid
Pengawasan 7	0,765	0,2133	Valid
Pengawasan 8	0,744	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Variabel Independen (X ₃)			
Disiplin Kerja 1	0,675	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 2	0,652	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 3	0,710	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 4	0,711	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 5	0,738	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 6	0,701	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 7	0,762	0,2133	Valid
Disiplin Kerja 8	0,790	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Variabel Dependen (Y)			
Kinerja Karyawan 1	0,365	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,647	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,266	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,674	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,601	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,485	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,609	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,596	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,647	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,742	0,2133	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas > 0,60	Hasil
Pelatihan (X_1)	0,831	0,60	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,832	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,859	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831, variabel pengawasan sebesar 0,832, variabel disiplin kerja sebesar 0,859, dan variabel kinerja

Hasil Uji Koefisien

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,818 yang artinya hubungan antara variabel pelatihan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu kuat dan positif. Sementara itu, nilai Adjusted r square sebesar 0,657 yang artinya variabel kinerja karyawan yang dapat diuraikan oleh variabel pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja adalah 34,3% dan sisanya berasal dari variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian.

Hasil Uji Linear Berganda

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 12,880 + 0,044 X_1 + 0,360 X_2 + 0,483 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengawasan

X_3 = Disiplin Kerja

karyawan sebesar 0,756. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan reliabel.

ϵ = Error

Artinya jika nilai pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan yang dihasilkan adalah sebesar 12,880.

1. Koefisien Regresi Pelatihan = 0,044. Setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan menaikkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor sebesar 0,044 dengan asumsi variabel pengawasan dan disiplin kerja dianggap konstan.
2. Koefisien Regresi Pengawasan = 0,360. Setiap kenaikan satu satuan pengawasan akan menaikkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor sebesar 0,360 dengan asumsi variabel pelatihan dan disiplin kerja dianggap konstan.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja = 0,483. Setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan menaikkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor sebesar 0,483 dengan asumsi variabel pelatihan dan pengawasan dianggap konstan.

Tabel 14. Model Summary

Model	r	Adjusted r Square
1	0,818	0,657

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficient		Sig.
	B		
(Constant)	12,880		0,000
Pelatihan	0,044		0,527
Pengawasan	0,360		0,000
Disiplin Kerja	0,483		0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 16 Hasil Uji ANOVA

Model	F	Sig.
1	54,697	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis Pelatihan

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig.
	B			
(Constant)	12,880		4,728	0,000
Pelatihan	0,044		0,635	0,527

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis Pengawasan

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig.
	B			
(Constant)	12,880		4,728	0,000
Pengawasan	0,360		4,220	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig.
	B			
(Constant)	12,880		4,728	0,000
Disiplin Kerja	0,483		6,181	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Hasil Uji Goodness of Fit Model (Uji F)

Berdasarkan tabel 16 yang menunjukkan nilai significant dari Pelatihan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar $0,000 < \alpha$

Uji Hipotesis (Uji t)

Dari tabel 17 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,527 lebih besar dari

(0,05), atau dapat dilihat bahwa F hitung sebesar $54,697 > F$ tabel 2,71, maka dapat disimpulkan bahwa model fit dan dapat digunakan.

nilai α ($0,527 > 0,05$), disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak, pelatihan tidak memengaruhi kinerja karyawan Bank X. Selain itu nilai t hitung $< t$ tabel ($0,635 < 1,990$), sehingga dapat

disimpulkan H_a ditolak yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor .

Dari tabel 18 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), disimpulkan bahwa H_{a2} diterima, pengawasan memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara . Selain itu nilai t hitung $\geq t$ tabel ($4,220 \geq 1,990$), sehingga dapat disimpulkan H_a diterima yakni terdapat pengaruh yang signifikan dan positif

pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor .

Dari tabel 19 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), disimpulkan bahwa H_{a3} diterima, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara . Selain itu nilai t hitung $\geq t$ tabel ($6,181 \geq 1,990$), sehingga dapat disimpulkan H_a diterima yakni terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara kantor.

PENUTUP

1. H_{a1} ditolak. Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara . Hasil yang didapatkan tidak sejalan dengan hasil penelitian dari (Zillah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. H_{a2} diterima. Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara . Hasil yang didapatkan oleh peneliti sama dengan penelitian dari (Zillah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.
3. H_{a3} diterima. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara . Hasil yang didapatkan oleh peneliti sama dengan penelitian dari (Zillah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu, antara lain:

1. Variabel bebas yang diteliti hanya mencakup pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja, sedangkan masih terdapat variabel lain yang memiliki probabilitas untuk mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan.

2. Jumlah responden yang diteliti karyawan tetap non manajerial yang berjumlah 85 pada PT. Bank Tabungan Negara .

Berdasarkan hasil analisis dari data yang diolah serta kesimpulan yang telah dijabarkan dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat berguna baik untuk pihak perusahaan maupun penelitian selanjutnya yaitu, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penyempurnaan penelitian dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan obyek penelitian yang berbeda dan melakukan penelitian secara langsung ke dalam perusahaan untuk dapat mengetahui dengan lebih tepat situasi dan kondisi di dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Rekomendasi yang dapat diberikan bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan pengawasan kepada seluruh karyawan dengan cara melakukan pengukuran, penilaian, dan tindakan koreksi kinerja yang dilakukan secara berkala, agar seluruh karyawan merasa bahwa kinerja karyawan tersebut diawasi oleh manajemen.

Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dalam hal kehadiran tepat waktu, taat pada aturan perusahaan, dan dapat memenuhi target

pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

REFERENCES:

- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Habibi, R., Setyaningrum, P. R. (2022) “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur.” *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 1-13. (<https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2006>)
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Irsyan, A., Absah, Y., & Lubis, A. N. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 295–304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.311>
- Lala, N. K. D. P., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 2(3), 579–589.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N. B., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2), 185–205.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pasaribu, R. N., Sitohang, R. A. I., Gaol, N. L., & Saribu, H. D. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanesa Karya Mandiri. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1370–1381.
- Pramesti, N. K. W., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangun Jaya Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rahman. (2022). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Keterampilan Kerja Serta Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Cv. Teguh Harapan Di Kabupaten Berau. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 844–856.
- Rofianti, M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 10(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i01.p01>
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358–370. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1357>
- Samwel, J. O. (2018). Impact of Employee Training on Organizational Performance– Case Study of Drilling

- Companies in Geita, Shinyanga and Mara Regions in Tanzania. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 36–41. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601005>
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220–237. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>