

---

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
STAR AUTO MULTILINK MEDAN**

Cing Cing, Khomeiny Yunior, Cindy Selvia  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

**ABSTRACT**

*This research aim is to test and analyze the effect of job training, job motivation and job supervision on employee performance at PT. Star Auto Multilink Medan. Employee performance degradation caused by lack of job training, motivation and supervision of work. The research method uses quantitative. The population is amounted to 196 employees and the sample amounted to 62 employees of the sampling. Hypothesis testing in a partial job training, job motivation and job supervision has positive and significant effect on employee performance at PT. Star Auto Multilink Medan and simultaneously job training, job motivation and job supervision has positive and significant effect on employee performance at PT. Star Auto Multilink Medan.*

**Keywords:** *Job Training; Job Motivation; Job Supervision; Employee Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Dengan sistem mobilitas yang cukup padat dan cepat terutama kota-kota besar transportasi merupakan salah satu alat untuk dapat melakukan kegiatan mobilitas, mobil, motor ataupun kendaraan umum. Salah satu alat transportasi yang dapat digunakan dalam melakukan kegiatan bekerja. Dari hal inilah banyak bermunculan beberapa jasa *service* kendaraan bermotor agar kondisi mesin dapat stabil. Di samping itu penjualan suku cadang juga sangat mendukung agar mesin mobil ataupun kendaraan tetap prima. Oli salah satunya karena hampir semua kendaraan bermotor menggunakan pelumas ke mesin untuk kelancarannya.

PT. Star Auto Multilink Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi oli merek Federal. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan PT. Star Auto Multilink Medan mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan PT. Star Auto Multilink Medan.

Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pelatihan kerja karyawan PT. Star Auto Multilink Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering

---

dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksima.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT. Star Auto Multilink Medan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

Pengawasan kerja bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran. Kurang ketatnya pengawasan PT. Star Auto Multilink Medan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Dari permasalahan di atas, adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?

## **TELAAH TEORETIS**

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012), bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), tujuan pelatihan kerja untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan dan meningkatkan perkembangan pegawai.

---

Menurut Sinambela (2016), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, dan pengetahuan individu untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### **Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Manullang (2016), motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Hamali (2016), motivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, di dalamnya seorang karyawan dirangsang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Menurut Priansa (2016), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk para karyawan dalam bekerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Siswandi (2015), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan sangat diperlukan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2016), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Kadarisma (2016), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Jadi dapat ditarik kesimpulan, pengawasan adalah suatu proses manajerial yang bertujuan untuk mengoreksi dan mengurangi resiko yang terjadi yang dapat merugikan perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Suherman (2015)	Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo	X <sub>1</sub> =Pelatihan X <sub>2</sub> =Pengawasan X <sub>3</sub> =Kemampuan Kerja Y= Kinerja	Secara simultan, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Afriyah (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X <sub>1</sub> =Pelatihan Kerja X <sub>2</sub> = Disiplin Kerja X <sub>3</sub> =Pengawasan Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
Pratama (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unilever Indonesia, Tbk	X <sub>1</sub> : Rekrutmen X <sub>2</sub> : Penempatan X <sub>3</sub> : Pelatihan Y: Kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, Secara parsial pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Karyawan.

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepada PT. Star Auto Multilink Medan

H<sub>3</sub>: Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan

H<sub>4</sub>: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan

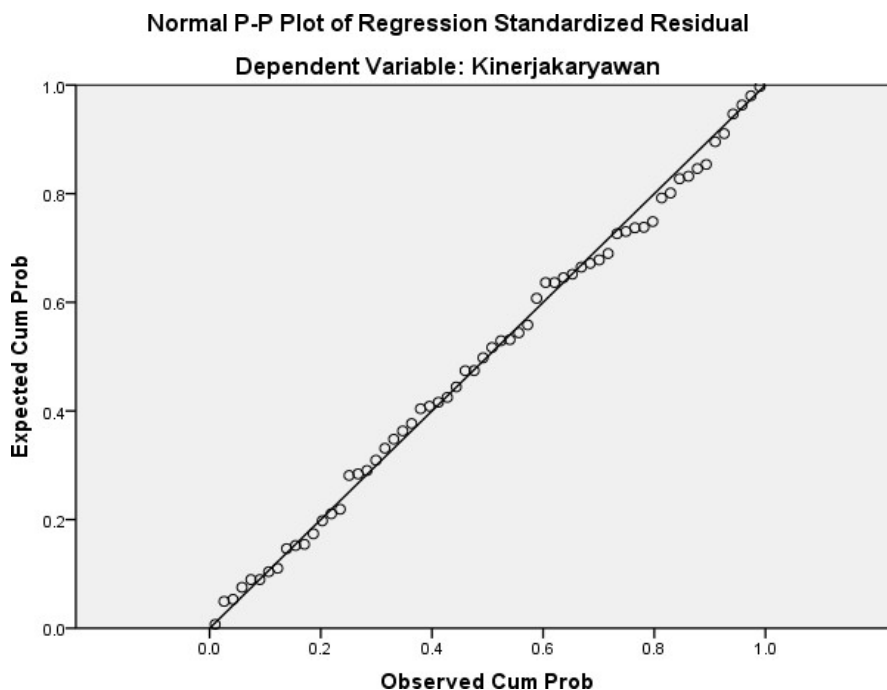
## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 62 karyawan. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

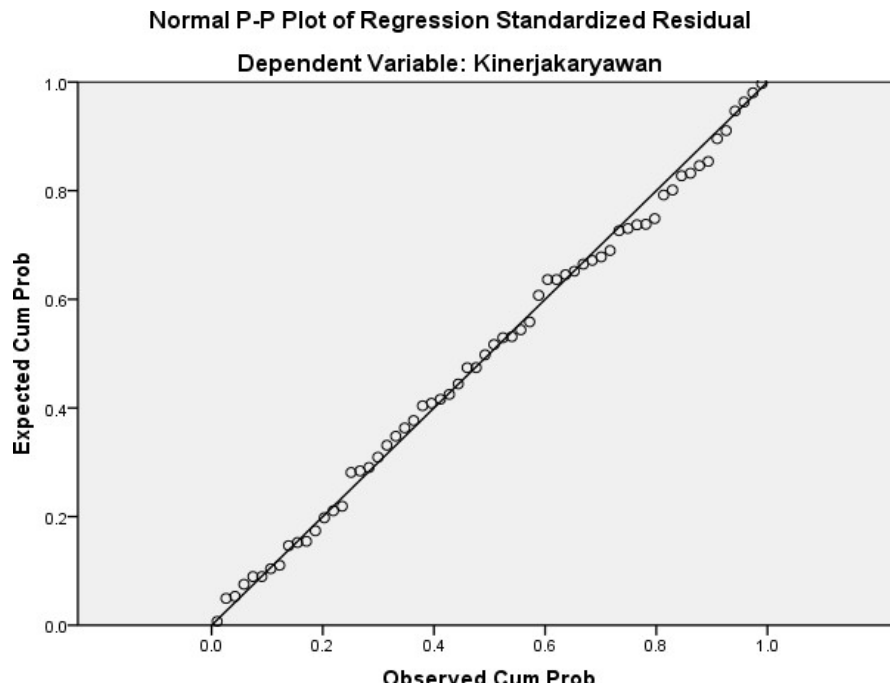
Hasil Pengujian normalitas yaitu:



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data SPSS, 2021

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber: Data SPSS, 2021

Gambar 2. Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov.

**Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.49959077
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS, 2021

Tabel 2 diperoleh nilai signifikan  $0,996 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

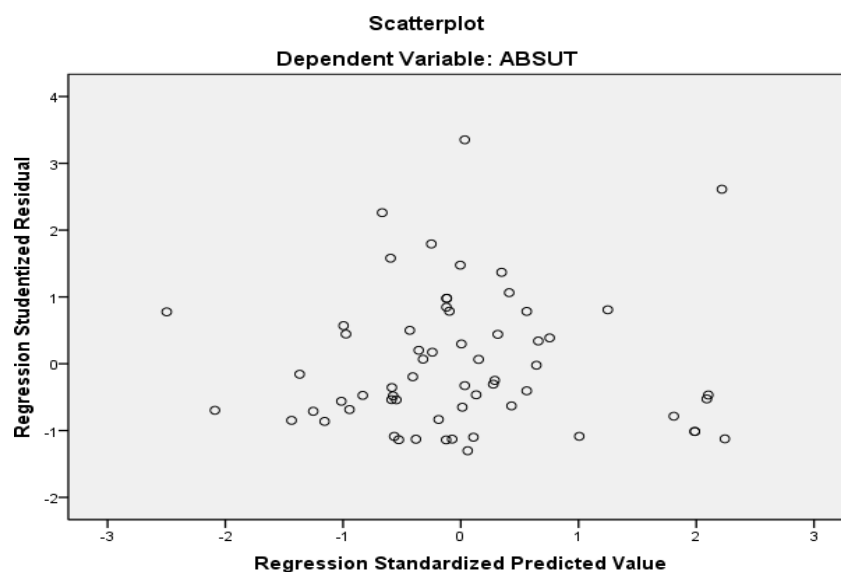
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.351	4.803		.073	.942		
PelatihanKerja	.311	.141	.238	2.215	.031	.867	1.153
Motivasi	.494	.197	.279	2.513	.015	.817	1.224
PengawasanKerja	.387	.132	.340	2.931	.005	.745	1.341

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan  
 Sumber : Data SPSS, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF untuk variabel variabel  $< 10$  berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS, 2021

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 4. Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.990	2.927		1.363	.178
PelatihanKerja	-.010	.086	-.016	-.111	.912
Motivasi	.067	.120	.080	.556	.581
PengawasanKerja	.050	.080	.094	.627	.533

a. Dependent Variable: ABSUT  
 Sumber : Data SPSS, 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 yaitu pelatihan kerja (0,912 > 0,05), motivasi (0,581 > 0,05) dan pengawasan kerja (0,533 > 0,05) bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:  $Y = 0,351 + 0,311 X_1 + 0,494 X_2 + 0,387 X_3 + e$

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.351	4.803		.073	.942
PelatihanKerja	.311	.141	.238	2.215	.031
Motivasi	.494	.197	.279	2.513	.015
PengawasanKerja	.387	.132	.340	2.931	.005

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data SPSS, 2021

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 1,541 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel pelatihan kerja, motivasi dan pengawasan kerja maka kinerja karyawan pada sebesar 1,541 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,311 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel pelatihan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja



karyawan sebesar 0,311 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,494 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,494 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,387 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel pengawasan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,387 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.387	8.717

a. Predictors: (Constant), PengawasanKerja, PelatihanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber: Data SPSS, 2021

Tabel 6 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,387. Hal ini berarti 38,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan kerja, motivasi dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,3% (100% - 38,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompetensi kerja, stres kerja, analisa jabatan dan sebagainya.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3152.352	3	1050.784	13.830	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4406.826	58	75.980		
	Total	7559.177	61			

a. Predictors: (Constant), PengawasanKerja, PelatihanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Data SPSS, 2021

Nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,76. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (13,830) > F_{tabel} (2,76)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara Parsial yaitu:

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.351	4.803		.073	.942
PelatihanKerja	.311	.141	.238	2.215	.031
Motivasi	.494	.197	.279	2.513	.015
PengawasanKerja	.387	.132	.340	2.931	.005

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data SPSS, 2021

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas ( $df$ ) =  $62-4=58$  adalah sebesar 2,002. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,031 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,513 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,015 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.
3. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,931 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,005 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,031 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan. Hasil ini sejalan

---

dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013), tujuan pelatihan kerja untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan dan meningkatkan perkembangan pegawai. Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pelatihan kerja karyawan PT. Star Auto Multilink Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan, sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan**

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,513 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,015 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriyah (2016) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Priansa (2016), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT. Star Auto Multilink Medan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan**

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,931 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,005 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan

---

Ho ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2015) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siswandi (2015), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan sangat diperlukan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pengawasan kerja bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran. Kurang ketatnya pengawasan PT. Star Auto Multilink Medan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,031 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,513 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,015 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.
3. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,931 > 2,002$  dan signifikan yang diperoleh  $0,005 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (13,830) > F_{tabel} (2,76)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyah. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

- 
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisma. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Robert, Yuniarto, Budi. 2016. Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N. B., & Sinurat, E. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(1), 25-34.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratama. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unilever Indonesia, Tbk. Jurnal.
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

- 
- Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswandi. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Suherman. 2015. Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo. Jurnal.
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.