PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA TENUN IKAT KURNIAWAN DI KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

RIKA DWI ARIYANTI
NPM : 12.1.02.02.0145

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

RIKA DWI ARIYANTI
NPM : 12.1.02.02.0145

Judul:

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA TENUN IKAT KURNIAWAN DI KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 21 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Lilia Pasca R.	Poniran Yudho L,S.E.,M.M
NIDN. 0718 048502	NIDN. 0704 047301

ii

Skripsi oleh :

RIKA DWI ARIYANTI
NPM : 12.1.02.02.0145

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA TENUN IKAT KURNIAWAN DI KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr.Lilia Pasca R.I
2. Penguji I : Dr. Subagyo
3. Penguji II : Poniran Yudho L,S.E.,M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 07170 66601

iii

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA TENUN IKAT KURNIAWAN DI KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Rika Dwi Ariyanti
12.1.02.02.0145
Fakultas Ekonomi - Manajemen
cadacoo@rocketmail.com
Dr.Lilia Pasca R. dan Poniran Yudho L,S.E.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kualitas karyawan dalam membuat produk sampai memasarkannya. Karyawan dituntut untuk selalu aktif dan kreatif dalam pembuatan produk. Karena pada dasarnya jika kinerja karyawan mempunyai kualitas yang baik maka tujuan suatu usaha akan lebih cepat tercapai dan mendapatkan hasil yang baik pula dan sebaliknya jika kinerja karyawan mempunyai kualitas yang buruk maka tujuan suatu usaha akan sulit tercapai dan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri? (2) Bagaimana pengaruh secara signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri? (3) Bagaimana pengaruh secara signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri? (4) Bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang ada meliputi 35 responden dan untuk sampel, menggunakan sampel jenuh jadi seluruh populasi yang ada dijadikan sampel kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.(2) Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.(3) Pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.(4) Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman, pemilik usaha harus dapat berperan aktif dalam menjalankan usahanya. Pemilik usaha dituntut untuk memberikan yang terbaik diantara yang baik kepada setiap konsumen terutama dalam hal pelayanan. Dampak globalisasi menyebabkan persaingan bisnis di Indonesia semakin ketat, tak terkecuali dalam industri tenun. Pemilik usaha dituntut lebih jeli untuk mengenali perilaku konsumen kemudian menyesuaikan kemampuan dengan kebutuhan konsumen. Tenun merupakan satu dari beberapa jenis produk tekstil yang mendapat respon positif dilingkungan masyarakat. Kain tenun Indonesia telah mengalami sejarah panjang bersamaan dengan berkembangnya peradapan masyarakat di suatu daerah.

Di Jawa Timur, lebih tepatnya di daerah Bandar Kidul Kota Kediri terdapat *Home Industry* kain tenun yang sudah berdiri sejak sekitar tahun 1960-1970 pada saat pemerintahan Jepang. Di Bandar Kidul home industry kain tenun kini berkembang pesat, di daerah tersebut ada sekitar 10 *home industry,*salah satunya adalah *home industry* Kurniawan.

Dari kesepuluh *home industry* tersebut, *home industry* Kurniawan adalah *home industry* tertua dan salah satu yang terbesar di Bandar Kidul Kota Kediri. *Home industry* Kurniawan telah berdiri sejak kurang lebih 30 tahun yang lalu. *Home industry* Kurniawan beralamatkan di JL. KH. Agus Salim VIII/43, Kota Kediri. Adapun jumlah karyawan yang bekerja di *home industry* tersebut 35 orang. Jenis kain tenun yang dihasilkan di *home industry* Kurniawan pada mulanya berupa kain tenun polos, yang kemudian berkembang menjadi tenun ikat pakan.

Dalam sebuah industri, manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja sebuah organisasi tersebut, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

Tetapi dalam kenyataannya, kinerja karyawan pada usaha tenun ikat kurniawan mengalami penurunan karena pelatihan yang dilakukan hanya untuk karyawan baru, pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang maksimal, kurangnya kesadaran karyawan tentang jam masuk kerja, sehingga sering ditemui banyak karyawan yang terlambat, kurangnya tingkat disiplin bagi karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya pengawasan bagi seluruh karyawan, kurangnya inisiatif beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaan, mereka menunggu untuk di

perintah oleh pemilik usaha. Mengingat pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja penting bagi sebuah organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri Tahun 2016".**

Bertolak dari latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri.

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Robbins (2006:259), kinerja karyawan merupakanHasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan , menurut Robbins (2006:260) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkunegara (2006:50) merupakan Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematik dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

b. Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:52) yaitu: Instruktur, peserta, Materi, Metode, Tujuan dan sasaran.

3. Disiplin

a. Definisi Disiplin

Menurut Abdurahmat (2006:172) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

b. Indikator Disiplin

Menurut Abdurrahmat (2006:173) yaitu: balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan.

4. Pengawasan Kerja

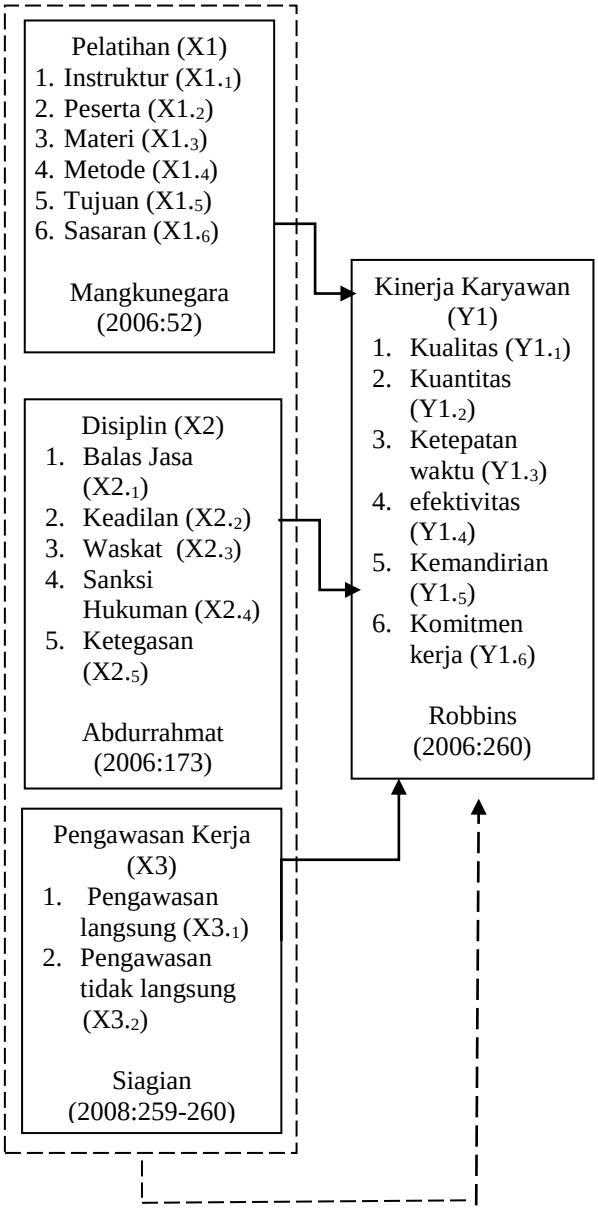
a. Definiisi Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2008:259) definisi dari pengawasan kerja merupakan Berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat.

b. Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2008:259-260) ada dua indikator yang dapat mengukur pengawasan kerja, yaitu: pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

Keterangan :

→ : Secara parsial

--------→ : Secara Simultan

Hipotesis

H1 : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

.

METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

survey merupakan teknik riset dimana informasi dikumpulkan menggunakan penyebaran kuisioner.

Dalam penelitian ini mencoba memaparkan pengaruh antara variabel independen/yang mempengaruhi (pelatihan, disiplin dan pengawasan) dan variabel dependen/yang dipengaruhi (kinerja karyawan).

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:147) kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin penelitian investigasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan yang masih aktif bekerja pada tahun 2016 sejumlah 35 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, diamana semua anggota populasi dijadikan sampel.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2015:102) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner, kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut di katakana valid.

Berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 (α > 0,6), maka menunjukkan bahwa ukuran

yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan, pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih dari 0,60.

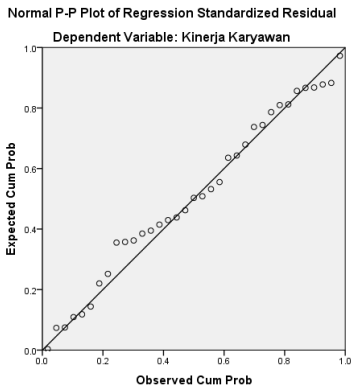
D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut dalam penelitian ini, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu lolos dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Produk regresi yang baik adalah data distribusi yang normal atau mendekati normal. Deteksi dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 20,0, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut membuktikan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas. Karena jawaban responden tentang pelatihan, disiplin, pengawasan kerja dan kinerja karyawan menyebar diantara garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regressi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai Toleransi

value atau *Variance Inflation Factor* (VIF).

Mengacu pada kedua pendapat diatas, maka hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	Tolerance	VIF
1	Pelatihan	0,988	1,012
2	Disiplin	0,987	1,014
3	Pengawasan Kerja	0,999	1,001

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, dibuktikan dengan nilai tolerance ketiga variabel tersebut > 0.1 dan nilai VIF ketiga variabel tersebut <10, sehingga tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problemautokorelasi. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan *Run Test*. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20,0 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Autokolerasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	.02992
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	21
Z	.692
Asymp. Sig. (2-tailed)	.489

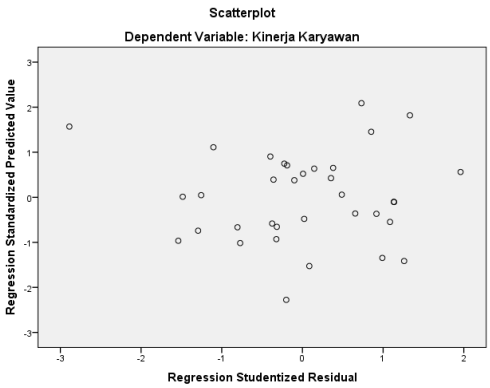
a. Median

Sumber : Data diolah (2016)

Dari hasil output diatas nilai yang dibandingkan adalah Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,489. Bila α yang ditentukan adalah 5%, maka hasil run test lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, data yang dipergunakan cukup random sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja) berkorelasi dengan variabel pengganggu. Suatu hasil regresi sebaliknya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu yang dibentuk oleh titik-titik (point-point) yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20,0 dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa pada tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *for Windows versi* 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-11.674	9.051
	Pelatihan	.276	.112
	Disiplin	.619	.171
	Pengawasan Kerja	1.741	.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = -11,674 + 0,276X_1 + 0,619\ X_2 + 1,741\ X_3$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

a= -11,674 : Artinya apabila variabel pelatihan kerja, disiplin dan pengawasan kerja diasumsikan tidak

memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar -11,674.

b_1= 0,276 X_1 : Besarnya koefesien variabel pelatihan adalah sebesar 0,276, artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,276 bila variabel lainnya konstan.

b_2= 0,619 X_2 : Besarnya koefisien variabel disiplin adalah sebesar 0,619, artinya jika disiplin mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,619 bila variabel lainnya konstan.

b_3= 1,741 X_3 : Besarnya koefisien variabel pengawasan kerja adalah sebesar 1,741, artinya jika pengawasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,741 bila variabel lainnya konstan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Hasil koefisien determinasi antara pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.719[a]	.517	.470

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R adalah 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah tinggi atau kuat. Sementara itu diketahui nilai Adjust R Square adalah 0,470. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mampu menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 47%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 53% yang menjelaskan variabel kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel

bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05 (α=5%), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.290	.207
	Pelatihan	2.463	.020
	Disiplin	3.623	.001
	Pengawasan Kerja	3.857	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa:

1. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan 0,020 < 0,05 dan t hitung 2,463 > 2,030 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka pelatihan (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 1 yang berbunyi "pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti.
2. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin 0,001 < 0,05 dan t hitung 3,623 > 2,030 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 dititerima. Berdasarkan perhitungan diatas maka disiplin (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 2 yang berbunyi "disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti.
3. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pengawasan kerja 0,001 < 0,05 dan t hitung 3,857 > 2,030 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 dititerima. Berdasarkan perhitungan diatas maka pengawasan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesa 3 yang berbunyi "pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti.

b. Uji F

Pengujian ini untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan (menyeluruh) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan SPSS 20,0 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji f (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.654	3	185.885	11.068	.000[b]
	Residual	520.632	31	16.795		
	Total	1078.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Pelatihan, Disiplin

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig = 0,000 < 0,05 dan f hitung 11,068 > 2,87 yang artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan (X_1), disiplin (X2) dan pengawasan kerja (X3) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ke 4 berbunyi "pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti.

HASIL DAN SIMPULAN

A. Hasil

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pelatihan 0,020 < 0,05 dan t hitung 2,463 > 2,030 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dijelaskan jika semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan maka kinerja karyawan akan semakin berkompeten. Dan penelitian yang dihasilkan membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri (H1).

Hasil penelitian ini berarti mendukung dengan hasil Saleleng dan Soegoto (2015) lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi disiplin 0,001 < 0,05 dan t hitung 3,623 > 2,030 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 dititerima. Sehingga dapat dijelaskan jika semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan kepada karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri.

Hasil penelitian ini berarti mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Udayanto, Bagia dan Yulianthini (2015) komunikasi interval dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-Cola.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengawasan kerja 0,001 < 0,05 dan t hitung 3,857 > 2,030 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 dititerima. Sehingga dapat dijelaskan jika semakin baik pengawasan yang dilakukan kepada karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Dan dalam penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri.

Hasil penelitian ini berarti mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Nursanti, Farida dan Widayanto (2014), dengan hasil pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji f (parsial) menunjukkan nilai sig = = 0,000 < 0,05 dan f hitung 11,068 > 2,87 yang artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima., bahwa pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat dijelaskan jika tingkat pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja diterapkan dengan baik kepada karyawan maka kinerja yang

dihasilkan oleh karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan akan meningkat. Dan Hal tersebut membuktikan bahwa pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri dan terbukti dengan hipotesis (H4), yang menyatakan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil Malik (2014), dengan hasil pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

B. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha Tenun Ikat Kurniawan di Kota Kediri tahun 2016 dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan bengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tujuan pelatihan sehingga kinerja karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan meningkat.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya disiplin yang diterapkan di usaha Tenun Ikat Kurniawan sudah maksimal sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya pengawasan yang dilakukan usaha Tenun Ikat Kurniawan kepada karyawannya efektif sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat.
4. Secara keseluruhan atau simultan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan usaha Tenun Ikat Kurniawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan sudah maksimal dan hal-hal yang dilakukan usaha Tenun Ikat Kurniawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga Pandji, 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Antrikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Renika Cipta.

Anwar, Moch. Idochi. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Ferdinand, Agusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.

Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

http://pratiwi-19.blogspot.com/2012/04/pengumpulan-data.html?m=1 diakses pada tanggal 7 april 2016

Malik. 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda*. Jurnal: Administrasi Bisnis: Universitas Mulawarman.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda.

Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisa isi dan Analisis data sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nursanti,Farida dan Widayanto. 2014. *Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal: Of Social And Political: Universitas Diponegoro.

Reksohadiprodjo, Sukanto. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen.* Edisi keenam.

Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE

Rivai, Veithzal, 2009. *Manajaemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Saleleng, Soegoto. 2015. *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, pelatihan dan Kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal: EMBA: Universitas Sam Ratulangi Magister Manjaemen.

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswandi dan Indra Iman. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Mitra Wicana Media.

Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhendi, H. Hendi. 2010.*Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV.ANDI OFFESET.

Sutrisno, H Edy .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Udayanto, Bagia dan Yulianthini. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Coca-Cola*. Jurnal: Bisma: Universitas Pendidikan Ganesha.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.