



Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLTA Lau Gunung Dairi

Kesia Debora Ginting¹, Sondang N.B Marbun², Tiur Rajaguguk³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

kesiadeboraginting@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, justilira@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PLTA Lau Gunung Dairi. Penelitian ini berfokus pada seluruh basis karyawan, yang terdiri dari 45 individu. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 45 karyawan sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistic dan uji regresi berganda, uji t_{test} , uji F_{test} , dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan hasil uji simultan dengan uji F, nilai F_{hitung} sebesar 23,965 > F_{tabel} sebesar 2,83 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai koefisien dari pengawasan adalah 0,963, pelatihan 0,353, disiplin kerja 0,179 yakni semua nilai koefisien bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji *R-square* determinasi (*Adjusted R square*) adalah 0,610. Berdasarkan nilai tersebut pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61% sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengawasan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PLTA Lau Gunung, Dairi, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja operasional dan pemeliharaan pembangkit listrik. Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian paling penting dari bisnis atau pendiri apapun, sdm juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspansi bisnis. Menerapkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang. Pengawasan yang efektif dan penegakan disiplin kerja yang ketat akan memastikan bahwa pegawai mematuhi prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi.

Pengawasan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan produktif. Pengawasan membantu memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Pengawasan memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik konstruktif, sehingga pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan performa mereka. Pengawasan yang konsisten dan adil, pegawai merasa dihargai dan didukung, yang berujung pada peningkatan efisiensi, inovasi, dan hasil kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan, masalah utama dalam pengawasan di PLTA Lau Gunung, Dairi, adalah kurang optimalnya monitoring pemeliharaan peralatan utama seperti turbin, generator, dan saluran air. Inspeksi rutin yang tidak memadai menyebabkan kerusakan tidak terdeteksi lebih awal, yang pada akhirnya mengganggu kelancaran operasional. Sistem pengawasan yang belum didukung teknologi digital mengakibatkan keterlambatan dan ketidakakuratan dalam pelaporan kondisi mesin. Keterbatasan pelatihan bagi petugas pengawas juga menjadi kendala, karena mereka kurang memahami prosedur tanggap darurat dan langkah perbaikan yang efektif.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan bisa membuat pegawai meningkatkan keterampilannya, pengetahuan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas lebih efisien. Pelatihan juga membantu mereka beradaptasi dengan teknologi atau perubahan baru, sehingga lebih mampu mendukung tujuan perusahaan. Kemudian pelatihan juga mendorong inovasi, meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kepuasan kerja. Pegawai yang mendapat pelatihan merasa lebih dihargai dan terikat pada perusahaan, melahirkan

tempat kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim.

Kurangnya program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan untuk staf operasional. Sebagian besar teknisi dan operator hanya menerima pelatihan dasar saat awal bekerja tanpa pembaruan keterampilan secara rutin, meskipun teknologi terus berkembang. Pelatihan yang ada juga kurang fokus pada simulasi keadaan darurat atau pemeliharaan preventif, yang penting untuk menjaga kelancaran operasi. Kemudian fasilitas pelatihan yang terbatas, seperti ruang yang kurang nyaman atau peralatan yang tidak memadai, sering dikeluhkan pegawai. Situasi ini mempengaruhi kelancaran pekerjaan dan keselamatan operasional pegawai sehingga disiplin kerja juga menurun yang secara otomatis juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, memenuhi tenggat, dan mengikuti prosedur perusahaan. Ini meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan. Disiplin juga mendorong pegawai untuk menjaga standar kerja yang tinggi dan mematuhi aturan. Pegawai yang disiplin lebih fokus pada tugas mereka dan tidak mudah terpengaruh oleh gangguan, yang meningkatkan produktivitas.

Terlihat di jadwal kerja tidak menentu. Banyak pegawai datang terlambat atau tidak mengikuti jam kerja yang ditentukan, yang mengganggu operasional sehari-hari. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan tidak ada sanksi bagi yang melanggar. Beberapa pegawai tidak selalu mengikuti prosedur keselamatan, seperti tidak memakai alat pelindung diri (APD) dengan benar. Kurangnya tanggung jawab ini membuat kualitas pegawai menurun dan meningkatkan risiko kecelakaan.

Kinerja pegawai sangat penting karena berperan langsung dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik dapat menjalankan tugasnya secara efisien dan efektif, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang optimal juga meningkatkan produktivitas, kualitas layanan atau produk, dan kepuasan pelanggan, yang semuanya berkontribusi pada reputasi dan daya saing perusahaan di pasar, kinerja pegawai yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Setiap individu bekerja dengan maksimal, sinergi dalam tim akan meningkat, sehingga menghasilkan hasil yang lebih besar dari pada usaha individu semata pegawai yang berkinerja tinggi juga menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya, mendorong budaya kerja yang disiplin dan profesional. Kinerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi pengawasan yang efektif, pelatihan yang tepat, dan disiplin kerja yang kuat yang berperan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Rendahnya kualitas dalam tugas operasional dan pemeliharaan. Beberapa pegawai kadang kurang aktif menyelesaikan pekerjaan, terutama saat inspeksi dan perbaikan yang perlu segera dilakukan. Hal ini berdampak pada efisiensi dan bisa mengganggu pembangkit listrik. Pengawasan yang kurang ketat juga berkontribusi terhadap masalah ini, karena pegawai tidak mendapatkan arahan yang jelas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang berfokus pada data numerik yang dianalisis melalui metode statistik. Pengumpulan data melibatkan populasi dan sampel. Populasi mengacu pada kelompok lengkap subjek penelitian, sedangkan sampel adalah subjek spesifik yang dipilih untuk dipelajari.

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif adalah metodologi yang berakar pada filsafat positivis. Pendekatan penelitian ini berpusat pada populasi sampel yang ditentukan dan menggunakan berbagai alat untuk mengumpulkan data, memanfaatkan analisis kuantitatif atau statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses penelitian kuantitatif melibatkan beberapa langkah penting: mengembangkan kerangka teoritis, merumuskan hipotesis, merancang penelitian, memilih subjek, mengorganisir dan mengelola data, menganalisis temuan, dan akhirnya menarik kesimpulan.

Sumber data adalah seluruh entitas yang menawarkan informasi tentang data. Berdasarkan asal data, dapat dikategorikan menjadi dua jenis, data primer dan data sekunder, berikut penjelasan untuk kedua data tersebut:

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para respond. PLTA Lau Gunung Dairi. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik dari para pegawai yang berada di PLTA Lau Gunung Dairi.
2. Data Sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Jenis data ini bersumber dari berbagai referensi termasuk literatur, arsip, dokumentasi, dan materi relevan lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian yang ada

Menurut Sugiyono (2020:126) populasi mengacu pada kelompok yang lebih luas yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu seperti yang didefinisikan oleh para peneliti. Elemen-elemen ini adalah fokus studi, dari mana kesimpulan ditarik. Oleh karena itu, ketika mendefinisikan populasi penelitian, sangat penting bagi seseorang untuk berhati-hati untuk mencegah kesalahan dalam penentuan populasi, karena kesalahan ini selanjutnya dapat mempengaruhi keakuratan sampel penelitian. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di PLTA Lau Gunung Dairi, berjumlah 45 orang.

Sugiyono (2019:81) berpendapat bahwa sampel mewakili bagian dari populasi, mencakup berbagai karakteristik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh populasi dianggap sebagai sampel. Dengan kata lain, sampel populasi terdiri dari semua individu dalam populasi yang diteliti.

Sugiyono (2019:85) berpendapat pengambilan sampel jenuh adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dengan memasukkan setiap anggota populasi. Dalam penelitian ini, total 45 karyawan dipilih sebagai sampel, karena seluruh populasi dimanfaatkan untuk tujuan ini.

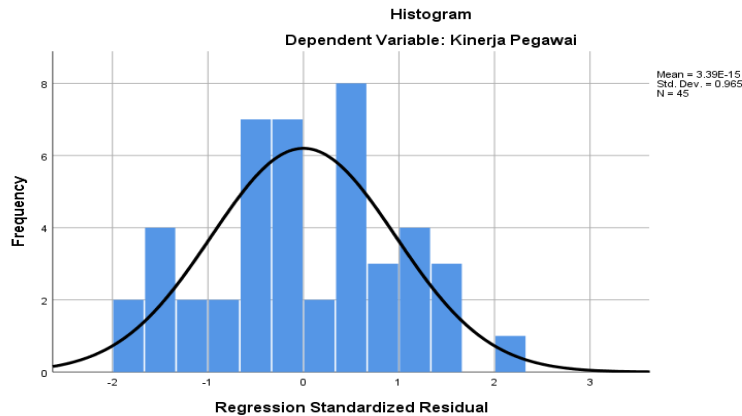
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

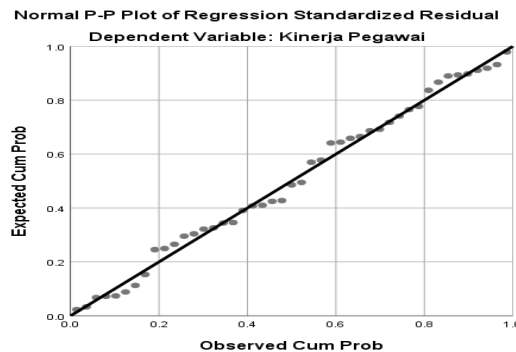
Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Gambar 3.1 Normalitas dengan Kurva Histogram

Histogram yang disajikan diatas mengungkapkan kurva berbentuk lonceng, menunjukkan bahwa data dari penelitian ini mengikuti distribusi normal.



Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Gambar 3.2. Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal. Uji normalitas berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | 45 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .16598137 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .068 |

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.791>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

| | | |
|------------------------|----------|---------------------|
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .068 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.2 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 3.3 Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .963 | .340 | | | |
| | Pengawasan | .214 | .062 | .355 | .851 | 1.175 |
| | Pelatihan | .353 | .069 | .502 | .917 | 1.091 |
| | Disipli kerja | .179 | .077 | .241 | .832 | 1.202 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Menurut Tabel 3.3 nilai VIF adalah sebagai berikut: pengawasan adalah 1,175, pelatihan adalah 1,091, dan disiplin kerja adalah 1,202. Semua nilai VIF ini menunjukkan tingkat multikolinieritas yang rendah.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

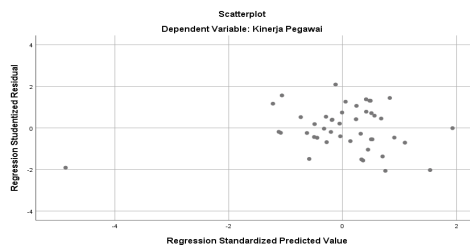
Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .135 | .180 | | .750 | .458 |
| | Pengawasan | -.013 | .033 | -.062 | -.388 | .700 |
| | Pelatihan | .073 | .037 | .306 | 2.001 | .052 |
| | Disipli kerja | -.060 | .041 | -.239 | -1.485 | .145 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Menurut tabel diatas, nilai signifikansi untuk pengawasan, pelatihan dan siplin kerja adalah 0,700, 0,052, dan 0,145, masing-masing. Karena nilai signifikansi total lebih besar dari 0,05, dapat simpulkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas. Ini diilustrasikan lebih lanjut dalam bagan scatterplot yang disajikan pada gambar berikut.



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar

dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berperan sebagai alat prediksi atau analisi yang membantu memahami bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil yang telah dilakukan

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .963 | .340 | | 2.833 | .007 |
| | Pengawasan | .214 | .062 | .355 | 3.479 | .001 |
| | Pelatihan | .353 | .069 | .502 | 5.106 | .000 |
| | Disipli kerja | .179 | .077 | .241 | 2.334 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.4 persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari analisis ini adalah sebagai berikut

$$Y = 0.963 + 0,214X_1 + 0,353X_2 + 0,179X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0.963 menunjukkan apabila pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja dalam penelitian ini = 0 maka nilai kinerja pegawai = 0.963.
2. Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,214 yang berarti jika pengawasan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,214 satuan.
3. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,353 yang berarti jika pelatihan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,353 satuan.
4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,179 yang berarti jika pengawasan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,179 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = n - k - 1$.

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 5\%$

n = jumlah sampel, n = 45; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 45 - 4 = 41 (2,019)

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .963 | .340 | | 2.833 | .007 |
| | Pengawasa n | .214 | .062 | .355 | 3.479 | .001 |
| | Pelatihan | .353 | .069 | .502 | 5.106 | .000 |
| | Disipli kerja | .179 | .077 | .241 | 2.334 | .025 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dengan nilai t hitung untuk mengawasan sebesar 3,479 yang lebih besar dari t tabel 2,019 serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,005, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PLTA Lau Gunung Dairi.
2. Diperoleh nilai t hitung pelatihan sebesar 5,106 > t tabel 2,019 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTA Lau Gunung Dairi.
3. Dengan nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 2,334 yang lebih besar dari t tabel 2,019 serta nilai signifikansi 0,025 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PLTA Lau Gunung Dairi

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Rumus mencari F tabel adalah:

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 5\%$

n = jumlah sampel, n = 45 ; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

1. Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df1) = (k-1) = 4 - 1 = 3
2. Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df2) = (n-k) = 45 - 4 = 41 (2,83)

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressio n | 2.126 | 3 | .709 | 23.965 | .000 ^b |
| | Residual | 1.212 | 41 | .030 | | |
| | Total | 3.338 | 44 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disipli kerja, Pelatihan, Pengawasan | | | | | | |

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 23,965 > F tabel sebesar 2,83 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, pealtihan, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTA Lau Gunung Dairi.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (adjusted R²) digunakan untuk mengukur sejauh naba model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, dengan nilai yang berkisar antara 0 hingga 1 (0 < R² < 1). Semakin mendekati 1, semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data.

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .798 ^a | .637 | .610 | .171946661959598 |
| a. Predictors: (Constant), Disipli kerja, Pelatihan, Pengawasan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* adalah 0,610 atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan, pelatihan, dan siplin kerja memberikan pengaruh sebesar 61% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitiab ini, seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung pengawasan sebesar 3,479, yang lebih besar dari t tabel 2,019, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja, mengurangi kesalahan, serta mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengawasan yang baik, pegawai merasa lebih diperhatikan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pengawasan yang dilakukan secara konsisten memungkinkan atasan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi pegawai serta memberikan solusi yang tepat. Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif. Pengawasan yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan pegawai. Oleh karena itu, pengawasan yang tepat sasaran dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karnawan & Supratikta, (2022:69-73) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t tabel 11,782 > t hitung 1,986 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Namun ada perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017:95-109) yang mengemukakan bahwa tidak sejalan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang dengan perolehan nilai t hitung sebesar 1,968 dengan nilai signifikansi 0.057 karena nilai signifikan lebih besar dari 0.05 (sig > 0.05) dan t hitung 1,968 < dari t tabel 2,026.

3.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung untuk melatih sebesar 5,106, yang lebih besar dari t tabel 2,019, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara berkala memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja, termasuk perkembangan teknologi dan metode kerja terbaru. Pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dampak positif lainnya adalah peningkatan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Pelatihan yang diberikan, meskipun bersifat parsial namun jika dilakukan secara terarah, tetap mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan atau instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rut Piorida, yang menunjukkan bahwa pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Dalam penelitian tersebut, pengawasan terbukti memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,468, dibandingkan dengan pelatihan (0,244) dan disiplin kerja (0,362). Serta keseluruhan, pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, nilai t tabel 5,670 < t hitung 8,790 dengan nilai sig 1,670 > 0,05. Dinyatakan tidak sejalan menurut Kusuma, dkk (2015:250).

3.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis t nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,334 > t tabel 2,019 dan nilai sig sebesar 0,025 < 0,05, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diterapkan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena membentuk kebiasaan kerja yang teratur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aturan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, konsisten dalam menyelesaikan tugas, serta mematuhi standar kerja yang ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas karena pegawai lebih fokus dalam menjalankan tugasnya tanpa menunda pekerjaan. Lingkungan kerja yang disiplin juga menciptakan budaya kerja yang profesional dan harmonis, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pengaruh lainnya adalah peningkatan kualitas hasil kerja, karena pegawai yang disiplin lebih teliti dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja diterapkan secara parsial, dampaknya tetap signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai serta mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut Ery Teguh, dkk (2019:36) menyatakan sejalan bahwa, nilai signifikan variabel kedisiplinan adalah 0,027 < 0,05, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Tidak sejalan, dari hasil penelitian yang dilakukan yang dilakukan Yudi Oktavianus (2015:17-26) pada PT. Wahana Meta Riau diperoleh hasil penelitian t hitung lebih kecil yaitu 2,217 dibandingkan dengan yang penulis peroleh yaitu 10.770. Dari hasil penelitian yang dilakukan Misdawati (2015:17-26) pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Singingi diperoleh hasil Koefisien Determinasi 51,5% lebih kecil dibandingkan penulis peroleh sebesar 74,8%, dinyatakan tidak sejalan.

4. Kesimpulan

Diketahui bahwa nilai koefisien pengawasan kerja sebesar 0,214, yang bernilai positif. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel pengawasan kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,479 lebih besar dari t tabel 2,019. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Diketahui nilai koefisien dari pelatihan kerja adalah 0,353 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. selain itu, nilai signifikansi dari variabel pelatihan kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan t hitung sebesar 5,106 lebih besar dari t tabel 2,109. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Diketahui nilai koefisien dari disiplin kerja sebesar 0,179, yang bernilai positif, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja adalah 0,025, yang lebih kecil dari 0,05, dan t hitung sebesar 2,334 lebih besar dari t tabel 2,019. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan nilai Fhitung 23,965 dan nilai sig. adalah 0,000. Diketahui nilai Fhitung sebesar 23,965 > Ftabel sebesar 2,83 dan nilai signifikansi $F_{0,000} < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,610, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61%. Sementara itu, sisa 39% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Mathis R.L & J.H Jackson (2018) *Resource Management: Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu. Jakarta: Selemba Empat.
2. Mishel Alilah Gunawan, Dewi Lestari. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation. Volume. 3, Nomor 1*.
3. Moeheriono. (2012). "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
4. Mon, Mulyadi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Pegawai Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *Journal of CoMBInESConference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences. Volume. 1, Nomor 1*.
5. Muhammad Akob,dkk (2021) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management. Volume 4 Issue 1*.
6. Raffles Hebron Manalu, Sondang N. B. Marbun, Elperida J. Sinurat. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi. Volume. 7, Nomor 2*.
7. Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
8. Sugiyono, (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
9. Sugiyono, (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
10. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group
11. Sugiyono, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
12. William Bangun. (2018). *Human Resources And Personal Management International Edition*. McGraw-Hiil, Inc. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Volume. 3, Nomor 1*.
