

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



PENGARUH PELATIHAN, *BRIEFING*, DAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*

Maya Ayu Sulistyowati | 202010200297 | Progam Studi Manajemen

Dosen Pembimbing :
Dewi Andriani, SE., MM

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2024



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)

Pendahuluan (Fenomena)

PT. Karya Manunggal Jati merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa dalam perekrutan karyawan untuk mitra perusahaan lain. Kali ini PT. Karya Manunggal Jati bekerjasama atau bermitra dengan PT. X. Karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut fokus pada bagian produksi dan bahan baku. Perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman yang berupa ice cream, dengan berbagai macam varian rasa ice cream yang telah diproduksi. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada bagian produksi dan bahan baku agar menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan mencapai target yang diharapkan.

Hasil studi pendahuluan menemukan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut sebagian besar adalah karyawan *outsourcing* yang sebagian besar kinerjanya terdapat perbedaan, sehingga harus dilakukan penelitian terkait pelatihan, *briefing*, dan pengawasan untuk menyamakan dan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat banyaknya karyawan yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan dan ada juga beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan tetapi tidak menerapkan hasil pelatihannya dalam melaksanakan pekerjaan. Masih banyak pula karyawan yang kurang akan kesadarannya dalam mengikuti *Briefing* setiap hari sebelum menjalankan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerjanya. Kemudian pengawasan yang kurang mengakibatkan rentannya karyawan melakukan penyimpangan pada pekerjaannya maupun tugas yang telah diberikan.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melakukan peningkatan kinerja pada karyawan agar menjadi lebih baik lagi. Diharapkan melalui peningkatan Pelatihan, Briefing, dan Pengawasan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Permusan Masalah

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*?
2. Apakah *briefing* secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*?
3. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*?
4. Apakah pelatihan, *briefing*, dan pengawasan secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*?

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana pengaruh pelatihan, *briefing*, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* pada sebuah perusahaan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*
2. *Briefing* secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*
4. Pelatihan, *briefing*, dan pengawasan secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs ke-8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak



Metode Penelitian



PT. Karya Manunggal Jati



Metode kuantitatif



Populasi : 197 Karyawan *outsourcing* grup A PT. Karya Manunggal Jati, Sampel : 116 Responden laki-laki, Sampling : purposive sampling



Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner melalui link dengan pengukuran Skala Likert 1-5(STS-SS)



Analisis Data: uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis klasik



Pengolahan Data : menggunakan software pengolah data SPSS versi 24 untuk mengetahui pengaruh hasil antar variable X dan Y

Hasil

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | rsquare | t-hitung | Keterangan |
|-----------------|-----------|---------|----------|------------|
| Pelatihan (X1) | X1.1 | 0,782 | 0,182 | Valid |
| | X1.2 | 0,697 | 0,182 | Valid |
| | X1.3 | 0,696 | 0,182 | Valid |
| | X1.4 | 0,791 | 0,182 | Valid |
| | X1.5 | 0,867 | 0,182 | Valid |
| | X1.6 | 0,762 | 0,182 | Valid |
| Bimbingan (X2) | X2.1 | 0,851 | 0,182 | Valid |
| | X2.2 | 0,831 | 0,182 | Valid |
| | X2.3 | 0,781 | 0,182 | Valid |
| | X2.4 | 0,767 | 0,182 | Valid |
| | X2.5 | 0,856 | 0,182 | Valid |
| | X2.6 | 0,825 | 0,182 | Valid |
| Penguasaan (X3) | X3.1 | 0,682 | 0,182 | Valid |
| | X3.2 | 0,707 | 0,182 | Valid |

10

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

| | | | | | |
|-----|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | X3.3 | 0,806 | 0,182 | Valid | |
| | X3.4 | 0,802 | 0,182 | Valid | |
| | X3.5 | 0,812 | 0,182 | Valid | |
| | X3.6 | 0,742 | 0,182 | Valid | |
| | Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,797 | 0,182 | Valid |
| | | Y.2 | 0,755 | 0,182 | Valid |
| Y.3 | | 0,739 | 0,182 | Valid | |
| Y.4 | | 0,718 | 0,182 | Valid | |
| Y.5 | | 0,824 | 0,182 | Valid | |
| Y.6 | | 0,776 | 0,182 | Valid | |
| Y.7 | | 0,765 | 0,182 | Valid | |
| Y.8 | | 0,736 | 0,182 | Valid | |

Hasil

b) Uji Reliabilitas

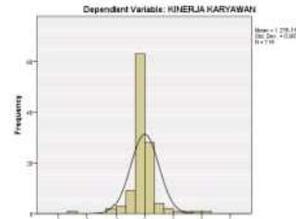
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | | Keterangan |
|----|----------------------|------------------|----------|------------|
| | | Hitung | Standart | |
| 1 | Pelatihan (X1) | 0,856 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Briefing (X2) | 0,809 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Pengawasan (X3) | 0,850 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,896 | 0,60 | Reliabel |

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (X1), Briefing (X2), Pengawasan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik a) Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Gambar tersebut merupakan grafik histogram, grafik histogram dapat dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*). Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga grafik histogram tersebut dapat dinyatakan normal.

Hasil

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | |
|-----------------|---------------------------|-------|
| | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Pelatihan (X1) | 0,452 | 2,211 |
| Briefing (X2) | 0,493 | 2,027 |
| Pengawasan (X3) | 0,615 | 1,625 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari table tersebut diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (Pelatihan, Briefing, dan Pengawasan) tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .845 ^a | 0,715 | 0,707 | 1,17204 | 1,706 |

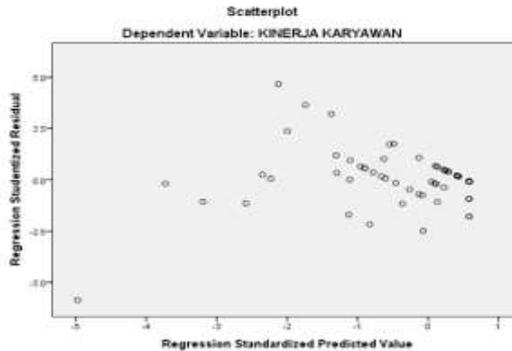
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Briefing, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar tersebut merupakan grafik histogram, grafik histogram dapat dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*). Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga grafik histogram tersebut dapat dinyatakan normal.

Hasil

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil

4. Pengujian Hipotesis a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,517 | 2,256 | | 2,446 | 0,016 |
| Pelatihan (X1) | 0,283 | 0,106 | 0,201 | 2,681 | 0,008 |
| Briefing (X2) | 0,543 | 0,075 | 0,518 | 7,212 | 0,000 |
| Pengawasan (X3) | 0,327 | 0,085 | 0,248 | 3,861 | 0,000 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($116-3-1=112$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,681. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 2,681 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Pengaruh Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengaruh Briefing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} 7,212$. Hal ini menunjukkan $t_{\text{hitung}} 7,212 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel Briefing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,861. Hal ini menunjukkan $t_{\text{hitung}} 3,861 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 385,071 | 3 | 128,357 | 93,441 | .000 ^b |
| | Residual | 153,851 | 112 | 1,374 | | |
| | Total | 538,922 | 115 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
B. Predictors: (Constant), Pengawasan, Briefing, Pelatihan

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 93,441 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($116-3-1=112$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,081, oleh karena itu F_{hitung} $93,441 > F_{tabel}$ 3,081 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel pelatihan, briefing, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .845 ^a | 0,715 | 0,707 | 1,17204 | 1,706 |
| a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Briefing, Pelatihan | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715 atau 71,5%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 71,5% oleh variabel pelatihan (X_1), briefing (X_2), pengawasan (X_3). Sedangkan sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

Hasil penelitian membuktikan bahwasannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan *outsourcing*. Ini membuktikan bahwa pelatihan yang dijalankan dengan baik bisa menjadi dasar bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin rutin pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [2];[12];[13];[16] dan tidak sejalan dengan penelitian [7].

Pelatihan yang dilaksanakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan melaksanakan pelatihan, karyawan dapat berkontribusi untuk mengembangkan kemampuan, keahlian dan pemahaman yang dimiliki. Karyawan dapat memahami tugas maupun tanggungjawab pekerjaan yang diberikan serta memahami aturan yang diterapkan di perusahaan. Sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pembahasan

2. *Briefing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

Hasil penelitian membuktikan bahwasannya *briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan *outsourcing*. Ini membuktikan bahwa *briefing* yang dijalankan pada sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin rutin *briefing* yang dijalankan di perusahaan dan diterapkan oleh karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10];[19];[20] dan tidak sejalan dengan penelitian [21].

Briefing yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan melakukan *briefing*, karyawan dapat berkontribusi untuk melakukan pertukaran informasi maupun ide yang menghasilkan hubungan baik antara penerima pesan dan pemberi pesan. Karyawan dapat memahami arahan sesuai standar perusahaan terkait aturan untuk diterapkan dilapangan. Sehingga dengan komunikasi yang efektif dengan karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan kinerjanya sesuai arahan yang diberikan dan menjalankannya dengan baik, serta menghasilkan hasil yang positif untuk perusahaan.

Pembahasan

3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan *outsourcing*. Ini membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan pada sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan di perusahaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [25];[26];[27] dan tidak sejalan dengan penelitian [11];[23]..

Pengawasan yang dijalankan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan menjalankan pengawasan kerja, karyawan yang mendapat teguran maupun sanksi jika melakukan penyimpangan akan melakukan perbaikan tersebut pada pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan menjalankan tugasnya sesuai SOP perusahaan dan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan. Sehingga dengan melakukan pengawasan membuat karyawan bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang positif.

Pembahasan

4. Pelatihan, *Briefing*, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

Penelitian yang dilakukan di PT. Karya Manunggal Jati menunjukkan bahwa pelatihan, *briefing*, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan dari uji simultan (Uji F) yang menunjukkan sebesar 93,44. Maka, diartikan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan pelatihan yang didapatkan dan ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dibantu dengan indikator-indikator seperti pelatihan dasar, pelatihan keahlian dan kemampuan, dan pelatihan pemahaman. Selain itu, *briefing* juga perlu dipertimbangkan baik sebelum atau sesudah melaksanakan pekerjaan, dengan begitu karyawan akan memahami arahan yang diberikan terkait informasi atau aturan-aturan yang ada. Tidak hanya itu, pengawasan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pengawasan adalah salah satu cara pada suatu perusahaan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan kinerja yang dilakukan karyawan dan mencapai visi misi perusahaan.

Referensi

- [1] F. N. Dihan and M. R. Pratama, “Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Bisnis Teor. dan Implementasi*, vol. 9, no. 1, pp. 58–75, 2018.
- [2] B. Variabel, “Jurnal Pelita Manajemen Jurnal Pelita Manajemen,” vol. 01, no. 02, pp. 115–122, 2023.
- [3] C. Rumianti and S. Madani, “Briefing Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan,” *J. Ilm. Bongaya Juni*, vol. 7, no. 1, pp. 58–64, 2023.
- [4] A. Rokhayati, R. Kambara, and M. Ibrahim, “Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor,” *J. Ris. Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, vol. 1, no. 2, pp. 107–125, 2017.
- [5] Harianto and A. Saputra, “Effect of Work Supervision and Employee Discipline on Employee Performance At Pt Centric Powerindo in Batam City,” *J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 672–683, 2020.
- [6] I. Ariesta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [7] Z. Muhtadin and U. N. Surabaya, “Nomor 1-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020.”
- [8] R. Kurniasari, N. Oktiani, and G. Ramadhanti, “Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta,” *Widya Cipta*, vol. 2, no. 2, pp. 239–246, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- [9] H. H. Vera Firdaus, “Desain Training Guru Paud Melalui Analisis Kebutuhan Training,” *Desain Train. Guru Paud Melalui Anal. Kebutuhan Train. Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Paud*, no. analysis training needs, pp. 216–224, 2017, [Online]. Available: <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SNHP/article/view/399>
- [10] “2490-5861-1-PB”.

Referensi

- [11] D. Suhariyanto, D. Tanto, and A. Putro, "Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra."
- [12] Endang A. Kartodikromo, "ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. Proses Rekrutmen, Seleksi ,," J. EMBA J. Ris. Ekon. MANajemen, Bisnis dan akutansi, vol. 5, no. 2, pp. 363–372, 2017.
- [13] P. Akri and T. Roberto, "Effect of Training, Work Discipline, and Leadership League To Employees Performance At Pt. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru," Procur. J. Ilm. Manaj., vol. 6, no. 2, pp. 211–224, 2018.
- [14] S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)," KINERJA J. Ekon. dan Bisnis, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020, [Online]. Available: <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- [15] E. Elizar and H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
- [16] A. P. Ishak, A. S. Soegoto, and I. Trang, "Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 4, no. 2, pp. 592–601, 2017.
- [17] "UNIVERSITAS MEDAN AREA."
- [18] "Dynamic Management Journal", [Online]. Available: <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>
- [19] "3351-10984-1-SM".
- [20] E. Robaya, Sunarsih, and L. O. Kamalia, "Efektivitas Briefing Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh," Media Kesehat. Politek. Kesehat. Makassar, vol. XVI, no. 2, pp. 207–211, 2021.

Referensi

- [21] P. P. T. B. X and C. Bandung, ;;;“frt{r ;,” vol. 9, no. 5.
- [22] “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Tri Darmawati).”
- [23] “225825625”.
- [24] R. Marpaung and T. D. Agustin, “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau,” J. Sos. Ekon. Pembang., vol. 11, no. 8, pp. 141–164, 2013.
- [25] A. Rivai, “Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru,” Ilm. Magister Manaj., vol. 4, pp. 11–22, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- [26] R. Romauli Situmeang, “Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah,” Ajie, vol. 2, no. 2, pp. 148–160, 2017, doi: 10.20885/ajie.vol2.iss2.art6.
- [27] E. Nielwaty, P. Prihati, and S. Zuhdi, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau,” J. Niara, vol. 10, no. 1, pp. 1–5, 2017, doi: 10.31849/ni.v10i1.1882.
- [28] C. Willson, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima,” Disiplin... 75 J. EMBA, vol. 8, no. 3, pp. 75–83, 2020.
- [29] D. Andriani and N. R. . Setyohadi, “Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry,” Jimak, vol. 1, no. 2, pp. 196–205, 2022.
- [30] T. Kinerja, K. Pt, and X. D. I. Jakarta, “Pengaruh Pelatihan , Kompensasi , Motivasi , Dan Disiplin Kerja,” vol. 1, no. 1, pp. 19–28, 2021.

Referensi

- [31] B. Saing, "Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi," J. Penelit. Dan Karya Ilm. Lemb. Penelit. Univ. Trisakti, vol. 2, no. 2, pp. 13–20, 2018, doi: 10.25105/pdk.v2i2.2465.
- [32] S. Ratnasari, "Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam," Bul. Stud. Ekon., vol. 18, no. 1, pp. 43–50, 2013.
- [33] S. Umra Syitah, M. Jurusan Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, U. Syiah Kuala, and D. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang," J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj., vol. 4, no. 3, pp. 446–458, 2019.
- [34] T. Prabowo, S. Tinggi, and I. E. Tribuana, "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PADURENAN JAYA KONSTRUKSI BEKASI."
- [35] F. W. Fibriany and N. H. Oktaviani, "EVALUASI HASIL PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Bank Bukopin)," J. Ecodemica J. Ekon. Manajemen, dan Bisnis, vol. 3, no. 2, pp. 141–150, 2019, doi: 10.31311/jeco.v3i2.6140.



UMSIDA

DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI