

The Influence of Training, Briefing, and Supervision in Improving The Performance of Outsourced Employees

Pengaruh Pelatihan, *Briefing*, dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Maya Ayu Sulistyowati¹⁾, Dewi Andriani ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of training, briefing, and supervision in improving the performance of outsourced employees of PT. Karya Manunggal Jati both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method using a 1-5 Likert scale analysis tool which is then tested using SPSS 24 software. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed via a google form link. The population in this study were 197 outsourced employees of group A PT Karya Manunggal Jati. The sampling method used was non probability sampling using purposive sampling, namely 116 male respondents. The results of this study indicate that training, briefing, and supervision partially and simultaneously have a positive and significant effect in improving the performance of outsourced employees of PT Karya Manunggal Jati.*

Keywords - *Outsourced Employee performance; Training; Briefing; and Supervision*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, *briefing*, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* PT. Karya Manunggal Jati baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala likert 1-5 yang kemudian diuji menggunakan *software* SPSS 24. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui link google form. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 197 karyawan *outsourcing* grup A PT. Karya Manunggal Jati. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu sebanyak 116 responden laki-laki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, *briefing*, dan pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* PT. Karya Manunggal Jati.

Kata Kunci – *Kinerja Karyawan outsourcing; Pelatihan; Briefing; dan Pengawasan*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin berkembang, maka banyaknya persaingan antar perusahaan maupun bisnis yang sedang berjalan, hal tersebut tidak dapat dihindari [1], sehingga sebuah perusahaan dituntut untuk bisa melakukan inovasi. Kunci kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari kemajuan teknologinya saja tetapi juga dilihat dari faktor manusianya. Pemegang peranan terpenting pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia (SDM). Jika (SDM) sumber daya manusia pada suatu perusahaan bisa dikelola dengan baik dan benar secara profesional, maka perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan [2]. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal perekrutan hingga saat bekerja, hal tersebut diharapkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara produktif dan memberikan kontribusi yang optimal untuk keberhasilan perusahaan atas kinerja yang diberikan [3]. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan berpengaruh terhadap berkembangnya sebuah perusahaan, sehingga setiap perusahaan harus terus meningkatkan aset dari sumber daya manusianya dengan menerapkan aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut adalah salah satu penentu keberhasilan dari tujuan perusahaan yang dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusianya.

Kinerja pada setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung dari respon setiap karyawan masing-masing dalam penerimaan tugas yang diberikan. Sehingga untuk menyamakan hal tersebut dan efisiensi kerja maka perusahaan perlu melakukan pelatihan, *briefing*, dan pengawasan. Kegiatan pelatihan yang dilakukakan pada suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan berupa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan penerapannya pada pelaksanaan pekerjaan setiap hari. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan keahlian tertentu dengan lebih baik sesuai dengan kapasitas masing-masing.

Briefing memberikan penjelasan maupun informasi terkait tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Informasi yang diberikan sesuai dengan tujuan dan SOP (Standar Operasional Prosedur) setiap perusahaan. Arahan yang diberikan dapat membantu karyawan dalam memahami tugasnya masing-masing. Pelaksanaan *briefing* setiap hari dapat meningkatkan pengetahuan tentang informasi yang sedang terjadi dan mengurangi hal-hal atau kesalahan yang kemungkinan seharusnya tidak terjadi [3]. Pengawasan yang dilakukan tidak hanya melihat sesuatu secara seksama ataupun melaporkan sesuatu hasil kegiatan dengan mengawasi, tetapi juga memperbaiki dan memberikan arahan mengenai pekerjaan karyawan sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan [5]. Dengan memberikan pengawasan yang efektif maka dapat mengidentifikasi kelebihan maupun kelemahan dari karyawan, sehingga dapat melakukan umpan balik untuk membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan. Pengawasan dapat memastikan karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan serta mengukur pencapaian target. Ketiga hal tersebut saling berkaitan satu sama lain dalam membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga tugas yang telah diberikan kepada karyawan dapat terlaksana secara maksimal jika karyawan tersebut memiliki kemampuan, pengetahuan maupun keseriusan waktu dalam pekerjaan yang telah dibebankan [6].

PT. Karya Manunggal Jati merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa perekrutan karyawan untuk perusahaan mitra. Kali ini PT. Karya Manunggal Jati bekerjasama dengan PT. X, karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut fokus pada bagian produksi dan bahan baku. 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.

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.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap*, berdasarkan penelitian [7] menggunakan teknik sample jenuh dan menggunakan teknik analisis *structural equation modelling*. Sedangkan penelitian ini [8] menggunakan teknik sample jenuh. Celah pada penelitian ini adalah penulis menggunakan sample dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini [9] mengaitkan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada guru paud. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* pada sebuah perusahaan. Sehingga terdapat perbedaan yang menjadi pengembang pada penelitian ini adalah responden pada karyawan *outsourcing* sedangkan responden penelitian [9] adalah guru paud. Penelitian sebelumnya menggunakan sample seluruh karyawan sejumlah 35 orang [3]. Sedangkan menurut penelitian sebelumnya sample yang diambil sebanyak 60 responden [10]. Terdapat celah pada penelitian ini adalah jumlah responden yang diambil sebanyak 116 orang laki-laki karyawan *outsourcing*. Selanjutnya berdasarkan penelitian [5] pada PT. Centric Powerindo, sample yang diambil adalah seluruh karyawan yang telah berkerja di perusahaan. Sedangkan penelitian ini [11] pada CV Tiga Putra, sample yang diambil adalah seluruh karyawan. Celah pada penelitian ini adalah sample diambil pada PT. Karya Manunggal Jati karyawan *outsourcing* bagian produksi dan bahan baku.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, *Briefing*, Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan 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 dari penelitian ini adalah:

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

Penelitian ini 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

II. LITERATURE REVIEW

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu proses pembelajaran untuk mendapat pemahaman, keahlian, kemampuan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan dilakukan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pada pelaksanaan kerja [12] [13] [14]. Adapun indikator-indikator pelatihan [15] yaitu :

1. Pelatihan dasar : Memberikan pengetahuan tentang tugas maupun aturan-aturan yang diberikan
2. Pelatihan keahlian dan kemampuan : Melihat kinerja karyawan selama beberapa bulan
3. Pelatihan pemahaman : Memberikan materi dan memberi kuis terkait pemahaman materi yang telah disampaikan

Menurut perspektif lain, pelatihan merupakan proses yang terintegritas sehingga dapat digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan agar mencapai tujuan dari perusahaan [9]. Berdasarkan teori tersebut, karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan pelatihan yang telah didapatkan dan akan berusaha menjalankan tugasnya sesuai tujuan yang ditetapkan.

Temuan terdahulu pelatihan akan mempengaruhi kinerja, antara lain penelitian [2], [12], [13], [16], sebaliknya beberapa penelitian tidak berpengaruh signifikan [7].

Briefing

Briefing merupakan salah satu cara untuk menyampaikan informasi dengan tatap muka dan tepat tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan setiap hari sesuai aturan dan pemberian SOP. Hal tersebut dapat menjadi rutinitas yang baik bagi perusahaan serta dapat menyatukan persepsi maupun kerja tim [17]. Adapun indikator-indikator *briefing* [18] yaitu :

1. Komunikasi efektif : Pertukaran informasi, ide, kepercayaan, dan perasaan yang dapat menghasilkan sikap maupun hubungan yang baik antara penerima pesan dan pemberi pesan
2. Standar operasional prosedur : Alur atau cara kerja yang sesuai standar perusahaan untuk menjadi petunjuk dalam menjalankan pekerjaan
3. Hubungan karyawan dan atasan : Tindakan atau hubungan yang dilakukan antara karyawan dan atasan dalam memberikan motivasi

Menurut perspektif lain, *briefing* adalah sarana dalam menyampaikan informasi terkait dengan pekerjaan atau peraturan perusahaan sebagai alat untuk berkomunikasi yang efisien dan menjadi nilai pada perusahaan untuk membuat rutinitas yang baik [19]. Berdasarkan teori tersebut, karyawan akan melaksanakan *briefing* secara rutin untuk diberikan informasi terkait pekerjaan maupun aturan yang harus dilaksanakan.

Temuan terdahulu *briefing* akan mempengaruhi kinerja, antara lain penelitian [10], [19], [20] dan sebaliknya beberapa penelitian tidak berpengaruh signifikan [21].

Pengawasan

Pengawasan ialah memantau pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan instruksi yang diberikan dan peraturan yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk mengetahui kesalahan yang terjadi dan mencegahnya agar tidak terulang kembali [22] [23]. Adapun indikator-indikator pengawasan [18] yaitu :

1. Menetapkan alat ukur atau *standard* : Acuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan penilaian kerja pada setiap organisasi
2. Mengadakan penilaian atau *evaluate* : Membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar penilaian perusahaan
3. Mengadakan tindakan perbaikan atau *correction action* : Hasil pekerjaan yang menyimpang atau tidak sesuai standar akan dilakukan perbaikan

Menurut perspektif lain, pengawasan adalah salah satu sarana dalam mengontrol kegiatan perusahaan melalui kinerja karyawannya, sehingga karyawan dapat diawasi dengan baik dan dapat mencapai hasil yang maksimal [24].

Berdasarkan teori tersebut, karyawan akan menjalankan tugasnya sebaik dan semaksimal mungkin jika dilakukan pengawasan secara rutin dan terus-menerus.

Temuan terdahulu pengawasan akan mempengaruhi kinerja antara lain penelitian [25], [26], [27] dan sebaliknya beberapa penelitian tidak berpengaruh signifikan [11], [23].

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan pencapaian dalam melakukan pekerjaannya [28]. Pencapaian yang didapatkan karyawan pada saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang sedang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas dapat disebut sebagai kinerja [29]. Kinerja juga disebut sebagai prestasi kerja, dimana hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari pekerjaannya [13]. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan [19] sebagai berikut :

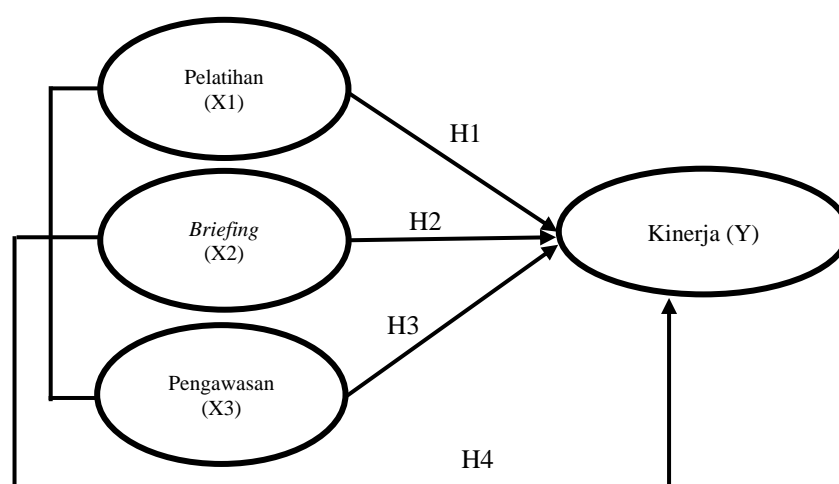
1. Kuantitas : Hasil kerja dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang sudah ditentukan
2. Kualitas : Hasil kerja diukur dengan kemampuan dan ketepatan pada suatu pekerjaan yang telah dilakukan
3. Pemanfaatan waktu kerja : Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
4. Kerja sama : Saling bekerjasama dengan tim dalam menjalankan pekerjaan

III. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode dengan menggunakan instrumen pengambilan atau pengumpulan data numerik dan menganalisis dengan statistik [29]. Lokasi penelitian ini di Kawasan Industri Ngoro Industrial Park (NIP) kavling D3B, Gadon, Kutogirang, kec. Ngoro. Kab. Mojokerto, Jawa Timur 61385. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 197 orang karyawan *outsourcing* grup A pada PT. Karya Manunggal Jati yang bekerja di unit PT. X bagian produksi dan bahan baku. Penentuan sample menggunakan metode *non-probability sampling* [30] yaitu pengambilan sample secara tidak acak. Teknik pengambilan sample ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan data karyawan dengan cara memilih karyawan yang terpilih dengan kriteria tertentu [31] antara lain jenis kelamin laki-laki, umur, dan karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dasar. Sehingga sample yang didapatkan sebanyak 116 orang karyawan *outsourcing* responden laki-laki.

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert [32]. Evaluasi responden terhadap kuesioner dengan skala nilai 1-5 untuk mengukur indeks variabilitas yaitu skala nilai 1 (sangat tidak setuju), nilai 2 (tidak setuju), nilai 3 (netral), nilai 4 (setuju), dan nilai 5 (sangat setuju) [33], kemudian responden menjawab pertanyaan pada kuesioner yang telah disediakan. Dilanjutkan dengan Teknik analisis data berupa uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis klasik. Data yang akan diperoleh kemudian diolah menggunakan *software* pengolah data yaitu SPSS 24 untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hasil antar variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pelatihan diduga secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

H2 : *Briefing* diduga secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

H3 : Pengawasan diduga secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

H4 : Pelatihan, *Briefing*, dan pengawasan secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Data**

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	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
Briefing (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
Pengawasan (X3)	X3.1	0,682	0,182	Valid
	X3.2	0,707	0,182	Valid
	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	0,726	0,182	Valid

Sumber: data primer diolah

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.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

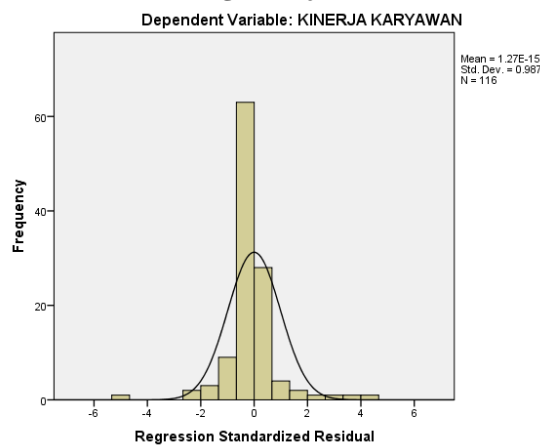
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Pelatihan (X1)	0,856	0,60	Reliabel
2	Briefing (X2)	0,899	0,60	Reliabel
3	Pengawasan (X3)	0,850	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

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 di atas 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.

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)

Sumber: data primer diolah

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

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

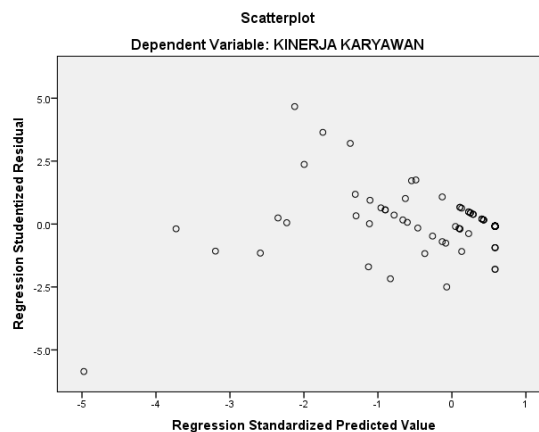
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	0,715	0,707	1,17204	1,706

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

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,706 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,645 < (1,706) < (1,746)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

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.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,517 + 0,283X_1 + 0,543X_2 + 0,327X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 5,517 menunjukkan apabila variabel pelatihan, briefing, dan pengawasan bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 5,517.

b. Pelatihan

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif sebesar 0,283. Hal ini artinya, jika variabel pelatihan naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,283.

c. Briefing

Nilai koefisien regresi variabel briefing bernilai positif sebesar 0,543. Hal ini artinya, jika variabel briefing naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,543.

d. Pengawasan

Nilai koefisien regresi variabel pengawasan bernilai positif sebesar 0,327. Hal ini artinya, jika variabel pengawasan naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,327.

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients	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)

Sumber: data primer diolah

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 $t_{hitung} 2,681 > t_{tabel} 1,981$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Pengaruh Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Briefing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh $t_{hitung} 7,212 > t_{tabel} 1,981$ 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.

c. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Sumber: data primer diolah

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.

c) Koefisien Determinasi

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

Sumber: data primer diolah

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].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa pelatihan yang dibangun oleh indikator pelatihan dasar, pelatihan keahlian dan kemampuan, serta pelatihan pemahaman. Kontribusi terbesar terletak pada pelatihan keahlian dan kemampuan, yaitu tindakan untuk melihat perkembangan potensi yang dimiliki karyawan selama menjalankan tugas pekerjaannya beberapa bulan. Hal tersebut didukung dengan responden yang sebagian besar memilih opsi sangat setuju pada pernyataan bahwa karyawan akan melaksanakan tugas sesuai pelatihan yang telah didapatkan dan akan berusaha menjalankan tugasnya sesuai tujuan yang ditetapkan.

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.

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].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwasannya *briefing* yang dibangun oleh indikator komunikasi efektif, standar operasional prosedur, serta hubungan karyawan dan atasan. Kontribusi terbesar terletak pada komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi antar individu baik atasan maupun bawahan yang dapat memberikan perubahan pada

sikap atau tindakan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal tersebut didukung dengan responden yang sebagian besar memilih opsi sangat setuju pada pernyataan bahwa karyawan akan memahami informasi yang diberikan dengan jelas terkait tugas yang diberikan.

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.

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].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwasannya pengawasan yang dibangun oleh indikator menetapkan alat ukur atau *standard*, mengadakan penilaian atau *evaluate*, serta mengadakan tindakan perbaikan atau *correction action*. Kontribusi terbesar terletak pada penilaian dan perbaikan, yaitu menilai dengan cara membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan aturan yang telah ditentukan perusahaan, serta melakukan perbuatan yang dilakukan seseorang untuk memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perusahaan. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden yang memilih opsi sangat setuju pada pernyataan bahwa karyawan akan melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin jika dilakukan pengawasan secara rutin dan terus menerus.

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.

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.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti pelatihan, *briefing*, dan pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independent pelatihan, *briefing*, dan pengawasan berpengaruh pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan *outsourcing*. Dari hasil pengujian maka disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*
Artinya semakin rutin pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan maka dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan *outsourcing*
2. *Briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*

Artinya semakin rutin *briefing* yang dijalankan oleh karyawan maka dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan *outsourcing*

3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*
Artinya semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh karyawan maka dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan *outsourcing*

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Terima kasih juga diucapkan kepada instansi yang telah memberikan kesempatan untuk bekerjasama dalam membatu penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

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".
- [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.
- [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/nia.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.
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.