

Peran Pelatihan dan Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ana Septia Rahman¹⁾, Angga Pratama²⁾, Sigit Purnomo³⁾

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen01709@unpam.ac.id¹, angga.pratama@unpam.ac.id² dosen02152@unpam.ac.id³

Abstract: *This study aims to examine the role of training and supervision in improving employee performance at PT SJS AEON Delight Indonesia. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved all employees of PT SJS AEON Delight Indonesia, with a total sample of 72 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression, correlation analysis, coefficient of determination, and partial and simultaneous hypothesis testing. The findings indicate that training contributes positively to employee performance by enhancing employees' knowledge, skills, and work capabilities. Supervision also plays a significant role in improving employee discipline, compliance with organizational procedures, and overall work effectiveness. Furthermore, training and supervision complement each other in fostering higher employee performance.*

Abstrak : *Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT SJS AEON Delight Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT SJS AEON Delight Indonesia, dengan sampel sebanyak 72 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Pengawasan juga berperan positif dalam mendorong peningkatan disiplin, kepatuhan terhadap prosedur, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama terbukti saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan..*

Keywords : *Pelatihan, Pengawasan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompleks dan dinamis, setiap organisasi sektor bisnis maupun publik dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mempertahankan keberlanjutan dan daya saingnya. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai sekadar elemen operasional atau faktor produksi pendukung semata, melainkan sebagai aset strategis utama yang memegang kendali atas arah perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi jangka panjangnya (Akbar, 2024). Perubahan lingkungan eksternal yang cepat memaksa manajemen untuk terus beradaptasi, di mana adaptabilitas ini sangat bergantung pada kapabilitas individu yang ada di dalam organisasi tersebut (Anisah, 2025). Oleh karena itu, investasi pada manusia

menjadi prasyarat mutlak bagi organisasi yang ingin tetap relevan di tengah ketatnya persaingan pasar modern.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia ini, tingkat kinerja karyawan muncul sebagai indikator utama yang paling valid dalam mencerminkan sejauh mana suatu organisasi berhasil mengelola potensi internalnya secara optimal (Cahyani, 2023). Pencapaian target performa yang tinggi tidak terjadi secara instan atau kebetulan, melainkan hasil bentukan dari interaksi berbagai faktor manajerial yang saling memengaruhi, baik yang bersumber dari kapasitas individu itu sendiri maupun dari sistem pengkondisian lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan (Dian & Septiana, 2021). Kinerja yang optimal merupakan cerminan dari kesiapan kompetensi dan tingkat kedisiplinan yang melekat pada diri karyawan (Lestari & Afifah, 2021). Ketika sebuah perusahaan gagal memetakan stimulus apa saja yang mampu mendongkrak performa tersebut, maka efektivitas kerja akan menurun secara drastis, yang pada akhirnya mengancam stabilitas operasional organisasi secara keseluruhan.

Salah satu pilar penting yang terbukti secara empiris berperan besar dalam membentuk kualitas kinerja pegawai adalah pelaksanaan program pelatihan. Pelatihan kerja tidak sekadar instrumen rutin untuk mengenalkan tugas dasar, melainkan sebuah proses sistematis jangka panjang untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan perubahan perilaku (*attitude*) karyawan agar sejalan dengan standar mutu perusahaan (Dunggio & Putri, 2024). Melalui intervensi edukatif yang terstruktur, baik berupa pelatihan konvensional maupun pelatihan berbasis digital, kesenjangan antara tuntutan kompetensi posisi jabatan dengan kemampuan aktual karyawan dapat dijembatani secara efektif (Anisah, 2025). Adanya program pelatihan yang matang juga secara psikologis menumbuhkan motivasi internal di dalam diri tenaga kerja karena mereka merasa organisasi memberikan ruang bagi pengembangan karier profesional mereka (Nolisa & Edalmen, 2021). Karyawan yang dibekali pelatihan yang tepat cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam mengeksekusi tugas-tugas yang kompleks, meminimalkan tingkat kesalahan kerja, serta mampu menghasilkan *output* kerja yang jauh lebih inovatif dan efisien (Wardani, 2021).

Namun, pengayaan kompetensi melalui pelatihan saja dinilai belum cukup menjamin konsistensi kinerja yang tinggi jika tidak diimbangi oleh sistem kontrol operasional yang memadai. Di sinilah fungsi pengawasan memegang peranan yang tidak kalah krusial. Pengawasan kerja dipahami sebagai upaya manajemen untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan koreksi berkala terhadap jalannya aktivitas kerja agar tetap berada pada koridor pencapaian target yang telah disepakati (Afdal & Kasran, 2023). Pengawasan yang berjalan efektif dan objektif bukan bertujuan untuk membatasi ruang gerak karyawan, melainkan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) konstruktif secara aktual guna mencegah terjadinya penyimpangan atau penurunan kualitas kerja di lapangan (Fa'alillah, 2023). Melalui pengawasan yang melekat, pimpinan dapat mengidentifikasi secara dini hambatan operasional yang

dihadapi bawahan sekaligus menjaga agar komitmen serta kepatuhan terhadap aturan kerja tetap terjaga dengan baik (Laia & Suryalena, 2024). Ketika aspek pengawasan ini diabaikan, potensi terjadinya kelalaian kerja atau penurunan motivasi akibat hilangnya standar kontrol akan meningkat, meskipun karyawan tersebut sebelumnya telah menerima pelatihan yang memadai.

Secara konseptual, pelatihan dan pengawasan seharusnya berjalan secara sinergis dan simultan dalam membentuk lingkungan kerja produktif demi mendongkrak kinerja karyawan. Program pelatihan berfungsi sebagai penggerak utama yang memperkaya kapabilitas teknik dan motivasi intrinsik karyawan (Ramadhani, 2024), sementara instrumen pengawasan bertindak sebagai jangkar pengaman yang memastikan bahwa seluruh kapasitas keilmuan hasil pelatihan tersebut benar-benar diaktualisasikan dalam tugas sehari-hari demi menjaga stabilitas mutu kinerja (Terdjo, 2025). Keterpaduan antara pembekalan keahlian dan pengawalan aktivitas kerja ini dipandang mampu melahirkan budaya organisasi yang adaptif sekaligus berkinerja tinggi (Irwan & Suwanto, 2026). Sinergi ini juga menjadi fondasi penting bagi perusahaan untuk menciptakan proses seleksi tugas dan penempatan staf yang jauh lebih akurat serta efektif ke depannya (Juartini, 2023).

Namun demikian, fenomena empiris di lapangan sering kali memperlihatkan adanya kesenjangan (*gap*) yang cukup lebar antara konsep teoritis tersebut dengan realitas praktisnya. Tidak semua organisasi mampu mengintegrasikan program pelatihan dan sistem pengawasan dengan porsi yang seimbang dan berorientasi jangka panjang (Surbakti & Sihombing, 2022). Di beberapa kasus nyata, perusahaan rela menggelontorkan anggaran besar untuk mengadakan berbagai macam pelatihan kompetensi bagi stafnya, namun efektivitas hasil pelatihan tersebut menguap begitu saja karena lemahnya sistem pengawasan pasca-pelatihan dari pihak manajemen. Sebaliknya, pengawasan yang terlalu ketat tanpa adanya upaya pembekalan keahlian yang memadai melalui pelatihan justru hanya akan menciptakan tekanan psikologis tinggi dan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Purnama & Kuncahyo, 2023). Ketidakseimbangan penekanan manajerial ini memicu timbulnya inkonsistensi performa kerja di tingkat akar rumput yang memerlukan analisis investigatif lebih lanjut.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) juga terlihat dari variasi temuan empiris yang dihasilkan oleh studi-studi terdahulu yang mengkaji variabel-variabel ini. Sebagian besar literatur akademis menyepakati bahwa pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam mendongkrak produktivitas kerja (Yolanda & Suryalena, 2023). Meski begitu, arah hubungan dan tingkat signifikansi dari kedua variabel tersebut nyatanya tidak selalu seragam jika dihadapkan pada karakteristik industri atau kondisi lingkungan kerja yang berbeda (Lase et al., 2023). Beberapa studi menemukan bahwa pelatihan memberikan dampak dominan yang mengungguli pengawasan, terutama di sektor industri kreatif yang membutuhkan otonomi kerja tinggi (William & Khoiri, 2022). Sementara itu, studi di sektor formal dengan risiko operasional tinggi justru menempatkan pengawasan dan disiplin

ketat sebagai penentu utama keberhasilan kinerja (Rahayu, 2021). Variasi temuan empiris ini menegaskan bahwasanya korelasi antar variabel ini tidak bersifat linear sederhana, melainkan kontekstual dan dipengaruhi oleh keunikan operasional dari instansi atau perusahaan tempat riset tersebut dilakukan (Shinta & Hermawati, 2024).

Meskipun kajian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dipublikasikan, ruang riset untuk menguji interaksi simultan antara aspek pengembangan kapasitas (pelatihan) dan aspek pengendalian perilaku kerja (pengawasan) masih sangat terbuka luas, terutama pada organisasi dengan model bisnis atau budaya kerja yang spesifik (Solihatun, 2025). Kebanyakan studi terdahulu cenderung membedah variabel-variabel ini secara parsial, terpisah, atau membatasi fokus pada faktor-faktor psikologis seperti kompensasi dan motivasi saja tanpa mengaitkannya dengan keandalan manajemen operasional di lapangan. Keterbatasan inilah yang melandasi pentingnya sebuah penelitian baru yang komprehensif, yang mampu mengurai dinamika hubungan integratif antara manajemen pelatihan dan efektivitas pengawasan sebagai satu kesatuan yang utuh demi menghasilkan performa SDM yang berkelanjutan. Berdasarkan seluruh latar belakang masalah serta adanya kesenjangan teoritis dan empiris yang telah diuraikan tersebut, penelitian ini dilakukan secara mendalam untuk menganalisis bagaimana peran nyata dari pelatihan dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengambil studi kasus spesifik pada lingkungan kerja PT SJS Aeon Delight Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan antara pelatihan, pengawasan, dan kinerja karyawan pada PT SJS AEON Delight Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sedangkan metode asosiatif bertujuan menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT SJS AEON Delight Indonesia yang berlokasi di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 125, Komplek Ruko Roxy Mas, RW 8, Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10150. Variabel independen terdiri atas pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator pelatihan mengacu pada tujuan pelatihan, instruktur, materi, metode, dan peserta pelatihan. Pengawasan diukur melalui penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan kerja, perbandingan hasil kerja dengan standar, serta tindakan koreksi. Adapun kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT SJS AEON Delight Indonesia yang berjumlah 72 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data penelitian diperoleh melalui

observasi, penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 26 melalui tahapan uji asumsi dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dan diterima maka dapat dilihat mengenai data responden pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	55,6
	Perempuan	32	44,4
	Total	72	100
Usia	< 25 tahun	18	25
	25–30 tahun	24	33,3
	31–40 tahun	21	29,2
	> 41 tahun	9	12,5
	Total	72	100
Pendidikan	SMA/SMK	44	61,1
	D3	5	6,9
	S1	22	30,6
	S2	1	1,4
	Total	72	100
Lama Bekerja	< 1 tahun	8	11,1
	1–2 tahun	28	38,9
	3–4 tahun	25	34,7
	> 5 tahun	11	15,3
	Total	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (55,6%), sedangkan perempuan sebanyak 44,4%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–30 tahun (33,3%), diikuti usia 31–40 tahun (29,2%), sehingga didominasi oleh kelompok usia produktif. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (61,1%), kemudian S1 (30,6%), D3 (6,9%), dan S2 (1,4%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–2 tahun (38,9%) dan 3–4 tahun (34,7%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai serta berada pada usia produktif, sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan mengenai pelatihan, pengawasan, dan kinerja karyawan pada PT SJS AEON Delight Indonesia.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pelatihan (X ₁)	Pengawasan (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	r tabel	Keterangan
0,773	0,804	0,827	0,231	Valid
0,916	0,843	0,828	0,231	Valid
0,852	0,86	0,809	0,231	Valid
0,906	0,866	0,452	0,231	Valid
0,884	0,922	0,431	0,231	Valid
0,861	0,799	0,381	0,231	Valid
0,894	0,879	0,681	0,231	Valid
0,787	0,821	0,55	0,231	Valid
0,839	0,869	–	0,231	Valid
0,675	0,863	–	0,231	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X₁), Pengawasan (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,231), sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,951	0,60	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,958	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari standar minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Pelatihan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,951, variabel Pengawasan (X2) sebesar 0,958, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,779. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85412924
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.066
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.432
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.419
		Upper Bound	.445

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar untuk dilakukan analisis regresi linear.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.791	1.346		14.700	.000		
Pelatihan	.180	.043	.480	4.219	.000	.470	2.126
Pengawasan	.139	.047	.338	2.970	.004	.470	2.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,470 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 2,126 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.738	.870		1.999	.050	
Pelatihan	.010	.027	.061	.347	.730	
Pengawasan	.001	.030	.007	.042	.967	

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,730 dan variabel Pengawasan (X2) sebesar 0,967, yang keduanya

lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.791	1.346	14.700	.000
	Pelatihan	.180	.043	.480	.000
	Pengawasan	.139	.047	.338	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 19,791 + 0,180X_1 + 0,139X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 19,791 menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan dan pengawasan dianggap konstan, kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 19,791. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,180 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel pengawasan tetap. Demikian pula, koefisien regresi pengawasan sebesar 0,139 menunjukkan bahwa peningkatan pengawasan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel pelatihan tetap.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.568	2.895

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,762, yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan secara simultan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,580 mengindikasikan bahwa sebesar 58,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.791	1.346	14.700	.000
	Pelatihan	.180	.043	.480	.000
	Pengawasan	.139	.047	.338	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel pengawasan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pengawasan di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.616	2	399.808	47.697	.000 ^b
	Residual	578.370	69	8.382		
	Total	1377.986	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pelaksanaan program pelatihan yang didukung oleh pengawasan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan di PT SJS AEON Delight Indonesia.

Peran Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SJS AEON Delight Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam memahami prosedur kerja, mengembangkan keterampilan teknis, serta meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Pelatihan yang dilaksanakan secara terencana memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki

pengetahuan dan meningkatkan kompetensi sehingga mampu bekerja lebih produktif. Nilai koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel pengawasan juga menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang memiliki kontribusi lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian target organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardani (2021), William dan Khoiri (2022), Juartini (2023), Akbar (2024), Dunggio dan Putri (2024), Ramadhani (2024), Anisah (2025), serta Irwan dan Suwanto (2026) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Temuan ini juga memperkuat hasil kajian literatur yang dilakukan oleh Cahyani (2023) bahwa pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas organisasi.

Peran Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pengawasan yang efektif mampu memastikan setiap aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan dan produktivitas karyawan meningkat. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga menjadi sarana evaluasi dan pembinaan bagi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang dilakukan secara konsisten, perusahaan dapat memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan sehingga proses perbaikan dapat dilakukan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Afdal dan Kasran (2023), Fa'alillah (2023), Lase et al. (2023), Purnama dan Kuncahyo (2023), Yolanda dan Suryalena (2023), Laia dan Suryalena (2024), Shinta dan Hermawati (2024), serta Terdjo (2025) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin efektif sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan, semakin baik pula kualitas pelaksanaan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Peran Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang kuat antara kedua variabel dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan perlu didukung oleh sistem pengawasan yang efektif agar kemampuan yang telah diperoleh dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan. Pelatihan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, sedangkan pengawasan memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan sesuai dengan prosedur dan target organisasi. Sinergi kedua variabel tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan disiplin kerja, memperbaiki kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Besarnya kontribusi model penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan merupakan faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dian dan Septiana (2021), Rahayu (2021), Surbakti dan Sihombing (2022), Lase et al. (2023), Cahyani (2023), Shinta dan Hermawati (2024), serta Terdjo (2025) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengawasan secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT SJS AEON Delight Indonesia perlu terus mengembangkan program pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan pekerjaan serta memperkuat sistem pengawasan yang bersifat pembinaan agar peningkatan kompetensi karyawan dapat diikuti dengan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan memiliki peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SJS AEON Delight Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu meningkatkan kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta memastikan setiap aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar perusahaan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut terbukti saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan sehingga menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan kompetensi karyawan, serta memperkuat sistem pengawasan melalui evaluasi dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan agar pelaksanaan pekerjaan semakin efektif. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau kepemimpinan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, M., & Kasran, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 954. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>
- Akbar, M. A. A. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.17>
- Anisah, D. N. (2025). Pengaruh pelatihan online dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(3), 695-706. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n3.p695-706>
- Cahyani, A. N. (2023). Systematic literature review: Pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 851. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.851>
- Dian, Z., & Septiana, N. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, pengawasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 1376. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i4.1376>
- Dunggio, M., & Putri, N. A.-Z. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 7(1), 3854. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v7i01.3854> (Catatan: Data duplikat dengan Vol. 6 telah disatukan ke data terbaru Vol. 7)
- Fa'alillah, Z. (2023). Pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 27-40. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n1.p27-40>
- Irwan, K. S., & Suwanto, F. (2026). Pengaruh pelatihan karyawan, pembelajaran karyawan, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan dan budaya organisasi. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1), 2173. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2173>
- Juartini, T. (2023). Pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(2), 1103. <https://doi.org/10.35137/jei.v24i2.1103>
- Laia, T., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh pengawasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. *eCo-Buss*, 7(1), 1330. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1330>
- Lase, S. R., Sinaga, R. V., & Sembiring, S. (2023). Pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 3122. <https://doi.org/10.54367/kukima.v2i2.3122>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(1), 1279. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Nolisa, E., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 11878. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878>
- Purnama, N. I., & Kuncahyo, R. (2023). Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *NIAGAWAN*, 12(2),

44309. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44309>

- Rahayu, I. T. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan, pengawasan dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Intra Asia (Studi kasus pada program Kota Tanpa Kumuh). *OBOR: Oikonomia Borneo*, 3(1), 1416. <https://doi.org/10.24903/obor.v3i1.1416>
- Rahayu, I. T. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan, pengawasan dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Intra Asia (Studi kasus pada program Kota Tanpa Kumuh). *OBOR: Oikonomia Borneo*, 3(1), 1416. <https://doi.org/10.24903/obor.v3i1.1416>
- Ramadhani, G. A. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 23. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.23>
- Shinta, D., & Hermawati, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merras Danac Utama Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 40216. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.40216>
- Solihatun, P. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif pada PT Berkah Instalasi Medika. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 490. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v11i1.490>
- Surbakti, R. P. B., & Sihombing, S. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 1727. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>
- Terdjo, E. (2025). Pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY*, 6(1), 1839. <https://doi.org/10.36490/jes.v6i1.1839>
- Wardani, E. S. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Electronic City Cabang BSD Tangerang. *NIAGAWAN*, 10(1), 20182. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i1.20182>
- William, W., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. *eCo-Buss*, 5(1), 472. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.472>
- Yolanda, F., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru (Studi kasus karyawan mekanik). *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 1(2), 1309. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1309>