

Analisis Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Alvino Diaz Pramudya¹, Eli Delvi Yanti², Saimara Sebayang³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Dalam penelitian ini, adapun metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Perum Bulog Kantor Cabang Medan yang berjumlah sebanyak 36 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknis analisis data dalam penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Cabang Medan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

In this study, the research method used is a quantitative approach with an associative type of research. The study was conducted at the Perum BULOG Medan Branch Office. The population and sample in this study consist of permanent employees at the Perum Bulog Medan Branch Office, totaling 36 employees. The type of data used in this research is quantitative data, with data sources including both primary and secondary data. Data collection techniques include observation, questionnaires, and literature studies. The data analysis technique used is quantitative analysis. The results of the study show that, both simultaneously and partially, job training, work supervision, and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Perum BULOG Medan Branch Office.

Keywords: Job Training, Work Supervision, Work Environment, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Alvino Diaz Pramudya¹

✉ Corresponding author :

Email Address : alvino.dzvn@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu senantiasa meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai, karena keterampilan dan kemampuan individu memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja kerja. Kinerja pegawai yang optimal menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dan berkontribusi terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Yanti (2022), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja nyata seseorang. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Yanti dan Sanny, 2019). Kasmir (2018) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut Sutrisno (2018), kinerja dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Kasmir (2018) meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antarpegawai.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kerja bagi pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya sehingga pegawai siap diberikan tugas dan tanggung jawab besar menyangkut kepentingan strategis perusahaan. Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan yang tepat sasaran dan berkesinambungan maka ini akan memberikan kesempatan lebih besar bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan hasil lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang belum pernah mendapatkan pelatihan tersebut (Pebrina dan Yanti, 2024).

Menurut Sedarmayanti (2017), pelatihan kerja merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas tertentu. Mangkunegara (2020) menyebutkan bahwa indikator pelatihan kerja mencakup instruktur, peserta pelatihan, metode, dan materi. Di sisi lain, pengawasan kerja juga menjadi faktor penting. Menurut Busro (2018), pengawasan kerja adalah proses memastikan bahwa pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Jufrizen (2019) menyatakan bahwa indikator pengawasan meliputi penetapan standar, pemberian penilaian, dan tindakan korektif.

Lingkungan kerja pun turut memengaruhi kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) mendefinisikannya sebagai tempat dengan fasilitas pendukung yang menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan. Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan jam kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, evaluasi kinerja pegawai secara berkala menjadi penting untuk mengetahui kemajuan, hambatan, serta efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari tahap perekrutan hingga pengembangan pegawai, yang keseluruhannya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan kualitas pekerjaan.

Dalam konteks inilah, penting untuk melihat bagaimana perusahaan-perusahaan strategis di Indonesia menerapkan manajemen SDM yang efektif. Salah satunya adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, yaitu Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog).

Salah satu contoh nyata dari peran strategis tersebut terlihat dalam Perum BULOG yang memiliki tanggung jawab sebagai pilar ketahanan pangan nasional, khususnya dalam penyaluran beras oleh pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2012. Peran Perum Bulog tidak hanya sebagai instrumen stabilisasi harga beras untuk menjaga keseimbangan harga di tingkat produsen dan konsumen, tetapi juga memiliki fungsi komersial untuk mendukung keberlanjutan operasional perusahaan melalui kegiatan usaha yang menghasilkan keuntungan.

Namun demikian, keberhasilan peran strategis tersebut sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan kerja yang positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dalam konteks ini, Perum Bulog Kantor Cabang Medan sebagai bagian dari entitas publik yang berperan dalam ketahanan pangan, perlu memberikan perhatian serius terhadap penguatan etika kerja dan budaya kerja. Kedua aspek ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk memberikan gambaran awal, berikut disajikan hasil penilaian kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan selama periode 2022 hingga 2024 berdasarkan beberapa indikator.

Tabel 1. Hasil Penilaian Pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan Tahun 2022-2024

| No | Indikator Penilaian | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|--------------------------|-------|--------|--------|
| | | Nilai | Nilai | Nilai |
| 1 | Nilai Ekonomi dan Sosial | 81 | 86.15 | 85.20 |
| 2 | Inovasi Model Bisnis | 81 | 86.15 | 84 |
| 3 | Kepemimpinan Teknologi | 81 | 86.15 | 85 |
| 4 | Pengembangan Investasi | 81 | 86.15 | 85 |
| 5 | Pengembangan Talenta | 81 | 86.15 | 83 |
| Nilai Rata-Rata | | 81% | 86.15% | 84.44% |

Sumber: Perum Bulog Kantor Cabang Medan (2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan pada tahun 2022 hingga 2023 mengalami peningkatan sebesar 5,15%, yaitu dari nilai rata-rata 81% menjadi 86,15%. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan nilai rata-rata sebesar 1,71% menjadi 84,44%. Penurunan ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja yang mengalami kemunduran, kemungkinan disebabkan oleh beberapa pegawai yang belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Hal ini menjadi perhatian penting bagi

manajemen untuk melakukan evaluasi dan peningkatan, terutama pada aspek pengembangan talenta yang mengalami penurunan paling signifikan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 orang pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Pengukuran dilakukan berdasarkan indikator variabel kinerja pegawai, pelatihan kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa persoalan mendasar yang memengaruhi optimalisasi kinerja pegawai di lingkungan organisasi tersebut.

Dari hasil pra-survei terkait kinerja pegawai, diketahui bahwa hanya 40% responden menyatakan kualitas hasil kerja mereka diperhatikan dengan baik, dan hanya 45% menyatakan pencapaian kuantitas menjadi prioritas utama. Selain itu, hanya 35% yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan, dan 50% yang menilai tim kerja mereka sudah bekerja secara efektif dan saling mendukung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang diharapkan dan menjadi perhatian manajerial untuk ditingkatkan lebih lanjut.

Terkait dengan aspek pelatihan kerja, sebanyak 35% responden merasa fasilitas pelatihan sudah memadai, 40% menilai keamanan selama pelatihan terjaga, dan hanya 25% yang menyatakan teknologi pelatihan sudah sesuai kebutuhan perusahaan. Sebanyak 45% responden merasa pengawasan terhadap kegiatan pelatihan sudah dilakukan dengan baik. Hasil ini mencerminkan perlunya perbaikan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja agar lebih mendukung peningkatan kompetensi pegawai secara menyeluruh.

Dalam aspek pengawasan kerja, pra-survei menunjukkan bahwa hanya 35% pegawai yang secara konsisten mengikuti prosedur yang ditetapkan organisasi. Sementara itu, hanya 40% yang merasa pekerjaan mereka berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi, dan hanya 25% yang menyatakan konsistensi dalam penerapan prosedur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan internal terhadap pelaksanaan tugas belum berjalan maksimal dan perlu menjadi perhatian manajemen.

Selanjutnya, dalam aspek lingkungan kerja, hanya 45% responden menyatakan kenyamanan bekerja di lingkungan yang bersih dan rapi, dan 40% menyatakan hubungan antar rekan kerja mendukung terciptanya produktivitas kerja. Hanya 25% pegawai merasa lingkungan kerja yang harmonis membantu mereka untuk lebih fokus, serta 50% menilai pelatihan keselamatan kerja sudah diberikan dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai.

Secara umum, hasil pra-survei ini memperlihatkan adanya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, pelatihan, pengawasan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai di Perum Bulog Kantor Cabang Medan, serta sebagai dasar perumusan strategi manajerial yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut menjadi sebuah penelitian dengan judul

“Analisis Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian berada di Perum Bulog Kantor Cabang Medan, Jalan Sisingamangaraja Km. 10,2, dengan populasi seluruh pegawai tetap sebanyak 36 orang. Karena jumlah populasi kecil, digunakan teknik saturation sampling (sample jenuh), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, diperoleh melalui observasi, penyebaran kuesioner berdasarkan indikator tiap variabel, serta studi kepustakaan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden, sedangkan data sekunder berasal dari literatur, jurnal, dan sumber tertulis lainnya.

Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dilakukan guna memastikan model regresi memenuhi syarat. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan) serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen angket yang terdiri atas 8 pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel Pengawasan Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner disebarkan kepada 36 pegawai Perum Bulog Kantor Cabang Medan sebagai sampel penelitian. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dalam bentuk tabel ceklis. Berikut ini adalah ringkasan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja:

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Lama Bekerja.

| Karakteristik Responden | Junlah Responden | % | |
|-------------------------|------------------|----|------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 17 | 47,2 |
| | Perempuan | 19 | 52,8 |
| | Jumlah | 36 | 100 |
| Usia | 20-30 | 11 | 30,6 |
| | 31-40 | 15 | 41,7 |
| | 41-50 | 10 | 27,8 |
| | Jumlah | 36 | 100 |
| Pendidikan | SMA/SMK | 8 | 22,2 |
| | D3 | 13 | 36,1 |

| | | | |
|--------------|--------|----|------|
| | S1 | 15 | 41,7 |
| | Jumlah | 36 | 100 |
| Lama Bekerja | 1-5 | 14 | 38,9 |
| | 6-10 | 22 | 61,1 |
| | Jumlah | 36 | 100 |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 52,8%, sedangkan laki-laki berjumlah 17 orang atau 47,2%. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 15 orang (41,7%), kemudian usia 20–30 tahun sebanyak 11 orang (30,6%), dan sisanya berusia 41–50 tahun sebanyak 10 orang (27,8%). Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, responden terbanyak adalah lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 15 orang (41,7%), diikuti lulusan Diploma 3 (D3) sebanyak 13 orang (36,1%), dan lulusan SMA/SMK sebanyak 8 orang (22,2%). Sedangkan berdasarkan lama kerja, responden dengan masa kerja 6–10 tahun paling banyak, yaitu sebanyak 22 orang (61,1%), sementara yang memiliki masa kerja 1–5 tahun berjumlah 14 orang (38,9%).

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Corrected Item Correlation | r-mean |
|-----------------------|-----------------|----------------------------|--------|
| Pelatihan Kerja (X1) | X1.1 | 0.481 | 0.30 |
| | X1.2 | 0.761 | |
| | X1.3 | 0.501 | |
| | X1.4 | 0.770 | |
| | X1.5 | 0.572 | |
| | X1.6 | 0.586 | |
| | X1.7 | 0.411 | |
| | X1.8 | 0.618 | |
| Pengawasan Kerja (X2) | X2.1 | 0.550 | 0.30 |
| | X2.2 | 0.681 | |
| | X2.3 | 0.572 | |
| | X2.4 | 0.724 | |
| | X2.5 | 0.549 | |
| | X2.6 | 0.511 | |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0.810 | 0.30 |
| | X3.2 | 0.819 | |
| | X3.3 | 0.621 | |
| | X3.4 | 0.758 | |
| | X3.5 | 0.591 | |
| | X3.6 | 0.661 | |
| | X2.7 | 0.845 | |
| | X2.8 | 0.859 | |
| | X2.9 | 0.742 | |

| | | | |
|---------------------|-------|-------|------|
| | X2.10 | 0.707 | |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0.605 | 0.30 |
| | Y2 | 0.497 | |
| | Y3 | 0.799 | |
| | Y4 | 0.801 | |
| | Y5 | 0.758 | |
| | Y6 | 0.841 | |
| | Y7 | 0.390 | |
| | Y8 | 0.320 | |
| | Y9 | 0.391 | |
| | Y10 | 0.694 | |
| | Y11 | 0.772 | |
| | Y12 | 0.652 | |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai hitung dari setiap butir pertanyaan variabel lebih besar dari 0.30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-----------------------|------------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1) | 0.723 | 8 |
| Pengawasan Kerja (X2) | 0.603 | 6 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.887 | 10 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.844 | 12 |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60, sehingga menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Pengujian Statistik Deskriptif

Tabel 5. Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Pelatihan Kerja (X1) | 36 | 25 | 38 | 31.78 | 4.277 |
| Pengawasan Kerja (X2) | 36 | 19 | 30 | 25.56 | 3.112 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 36 | 21 | 40 | 36.94 | 4.446 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 36 | 33 | 48 | 44.25 | 3.813 |
| Valid N (listwise) | 36 | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Dari tabel di atas, variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki skor minimum 25 dan maksimum 38, dengan rata-rata 31,78 dan standar deviasi 4,277. Ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap pelatihan kerja tergolong cukup tinggi dengan sebaran data yang moderat. Variabel Pengawasan Kerja (X2) memiliki

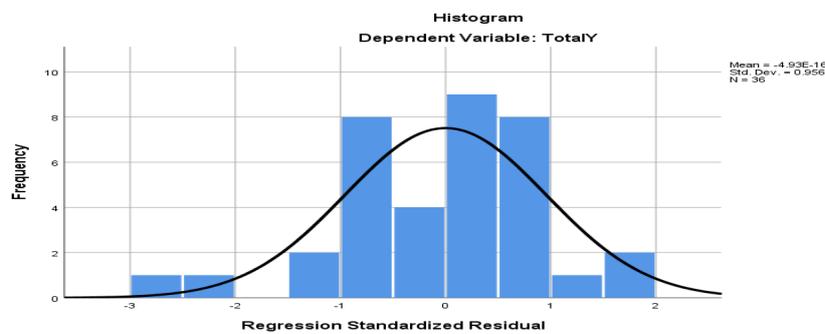
skor minimum 19 dan maksimum 30, rata-rata 25,56, serta standar deviasi 3,112. Nilai rata-rata X2 lebih rendah dari X1, dengan variasi jawaban yang lebih kecil, menunjukkan persepsi yang relatif seragam.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki skor minimum 21 dan maksimum 40, dengan rata-rata 36,94 dan standar deviasi 4,446. Ini merupakan nilai rata-rata tertinggi di antara variabel lainnya, mencerminkan penilaian positif terhadap lingkungan kerja, meski dengan variasi jawaban yang cukup besar. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki skor minimum 33 dan maksimum 48, rata-rata 44,25, serta standar deviasi 3,813. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai dinilai sangat baik dengan tingkat penyebaran data yang stabil.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Uji Histogram

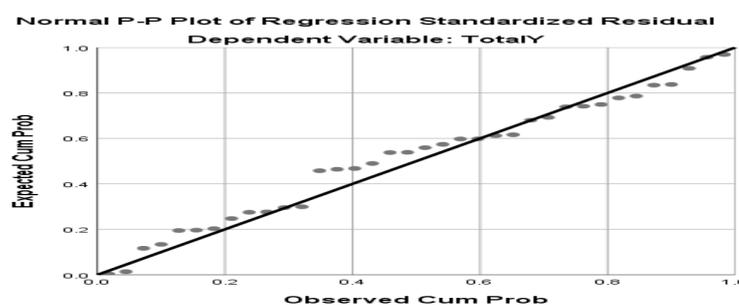


Gambar 1. Uji Histogram

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil visualisasi histogram, terlihat bahwa penyebaran data residual membentuk pola yang menyerupai kurva normal (*bell-shaped curve*), ditandai oleh distribusi data yang simetris di sekitar nilai nol pada sumbu Regression Standardized Residual. Nilai rata-rata (*mean*) residual standar sangat kecil, yaitu sebesar $-4,93E-16$ atau mendekati nol, yang mengindikasikan tidak adanya penyimpangan sistematis pada residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji P Plot



Gambar 2. Uji P-P Plot

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Pada grafik P-P Plot, titik-titik residual tersebar merata dan mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual dalam penelitian ini mendekati distribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.90912203 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .123 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.123 |
| Test Statistic | | .123 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .190 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar 0,190 diperoleh dari tabel hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk menguji normalitas residual. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,190 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

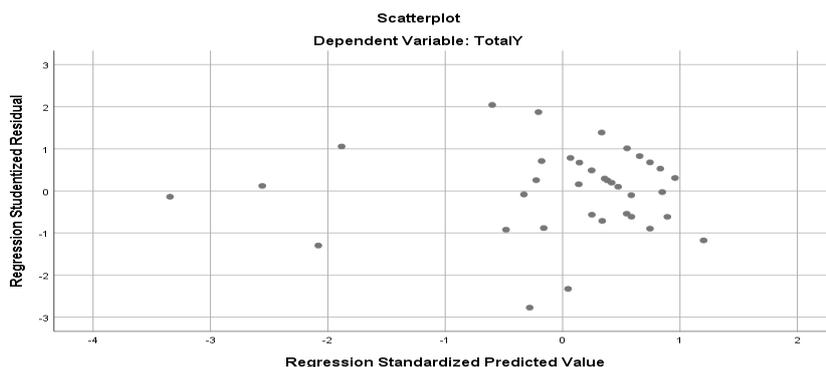
| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.207 | 5.007 | | .641 | .526 | | |
| Pelatihan Kerja (X1) | .182 | .085 | .204 | 2.140 | .040 | .859 | 1.164 |
| Pengawasan Kerja (X2) | .290 | .113 | .237 | 2.573 | .015 | .923 | 1.084 |
| Lingkungan Kerja (X3) | .753 | .079 | .878 | 9.513 | .000 | .919 | 1.088 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Pelatihan Kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,859, Pengawasan Kerja 0,923, dan Lingkungan Kerja 0,919, semuanya $> 0,1$ seperti yang terlihat pada tabel Koefisien. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk Pelatihan Kerja adalah 1,164, Pengawasan Kerja 1,084, dan Lingkungan Kerja 1,088, semuanya < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan gambar tersebut, hasil analisis *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Ketidakteraturan pola ini menandakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

5. Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1.(Constant) | 3.207 | 5.007 | | .641 | .526 | | |
| Pelatihan Kerja (X1) | .182 | .085 | .204 | 2.140 | .040 | .859 | 1.164 |
| Pengawasan Kerja (X2) | .290 | .113 | .237 | 2.573 | .015 | .923 | 1.084 |
| Lingkungan Kerja (X3) | .753 | .079 | .878 | 9.513 | .000 | .919 | 1.088 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Nilai koefisien untuk variabel independen Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja tercantum dalam tabel di atas. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.207 + 0.182 X1 + 0.290 X2 + 0.753 X3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi ini adalah:

- a) Ketika Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berada pada kondisi optimal, konstanta sebesar 3,207 menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada nilai tersebut. Jika nilai konstanta berada di antara +1 dan -1, maka variabel X1, X2, dan X3 memberikan kontribusi terhadap variabel Y.
- b) Koefisien Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,182 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,182, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

- c) Koefisien Pengawasan Kerja (X2) sebesar 0,290 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Pengawasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,290, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- d) Koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,753 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,753, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

6. Penguji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1.(Constant) | 3.207 | 5.007 | | .641 | .526 | | |
| Pelatihan Kerja (X1) | .182 | .085 | .204 | 2.140 | .040 | .859 | 1.164 |
| Pengawasan Kerja (X2) | .290 | .113 | .237 | 2.573 | .015 | .923 | 1.084 |
| Lingkungan Kerja (X3) | .753 | .079 | .878 | 9.513 | .000 | .919 | 1.088 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, uji hipotesis parsial menunjukkan signifikansi masing-masing variabel. Nilai t tabel dihitung dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$). Dengan $n = 36$ dan $k = 3$, diperoleh $df = 32$. Nilai t tabel pada $df = 32$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,036933. Hasil analisis menunjukkan):

1) Menguji Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan tabel di atas, nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja adalah 0,040. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 2,140. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 2,140 > 2,036933$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Menguji Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan tabel di atas, nilai signifikansi variabel Pengawasan Kerja adalah 0,015. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Pengawasan Kerja sebesar 2,573. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 2,573 > 2,036933$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, Pengawasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3) Menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan tabel di atas, nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,000. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 9,513. Karena t hitung $> t$ tabel = $9,513 > 2,036933$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 381.184 | 3 | 127.061 | 31.873 | .000 ^b |
| | Residual | 127.566 | 32 | 3.986 | | |
| | Total | 508.750 | 35 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1) | | | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, uji F menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi untuk ketiga variabel tersebut adalah 0,000. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Nilai F hitung untuk model ini sebesar 31,873. Dengan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 36 - 3 - 1 = 32$, maka F tabel pada $df = 32$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,90. Karena F hitung $> F$ tabel = $31,873 > 2,90$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .866 ^a | .749 | .726 | 1.997 | 1.177 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) | | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan data *model summary* yang disajikan pada tabel di atas, nilai *R Square* sebesar 0,749 menunjukkan bahwa 74,9% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen, yaitu Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sisa 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam model ini adalah Lingkungan Kerja, karena memiliki nilai koefisien yang lebih besar di antara kedua variabel independen lainnya yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 2,140, sementara t tabel adalah 2,036933, yang berarti t hitung $>$ t tabel = 2,140 $>$ 2,036933. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,040 $<$ 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh temuan Purnama dan Kuncahyo (2023) yang berjudul "Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan" yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Pebrina dan Yanti (2024) berjudul "Analisis Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)" yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Pengawasan Kerja sebesar 2,573, sementara t tabel adalah 2,036933, yang berarti t hitung $>$ t tabel = 2,573 $>$ 2,036933. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,015 $<$ 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Penelitian ini didukung oleh teori Busro (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja adalah proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dalam hal kualitas, kuantitas, maupun cara pelaksanaannya. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiwibowo dan Nugraha (2018) berjudul "Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang)" yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 9,513, sementara t tabel adalah 2,036933, yang berarti t hitung $>$ t tabel = 9,513 $>$ 2,036933. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 <$ $0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Penelitian ini didukung oleh teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiwibowo dan Nugraha (2018) berjudul "Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang)" yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk variabel Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 31,873, sementara F tabel adalah 2,90, yang berarti F hitung $>$ F tabel = 31,873 $>$ 2,90. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 <$ $0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama dan Kunchayo (2023) berjudul "Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan" yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,140 $>$ nilai t tabel 2,036933, serta tingkat signifikansi sebesar $0,040 <$ $0,05$. Dengan

- demikian, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,573 >$ nilai t tabel $2,036933$, serta tingkat signifikansi sebesar $0,015 <$ $0,05$. Dengan kata lain, semakin optimal pelaksanaan pengawasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $9,513 >$ nilai t tabel $2,036933$, serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$. Dengan demikian, semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Perum Bulog Kantor Cabang Medan.
 4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $31,873 >$ nilai F tabel $2,90$, serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 212-216.
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pebrina, L., & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 161-172.

- Purnama, N. I., & Kunchahyo, R. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
- Sedarmayanti, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Yanti, E. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 57-65.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2019). The Influence Of Motivation, Organizational Commitment, And Organizational Culture To The Performance Of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev*, 6(10), 176-184.