

***THE INFLUENCE OF JOB EVALUATION, TRAINING AND SUPERVISION ON  
IMPROVING THE QUALITY OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT.  
NUTRIHUB MEDAN***

**PENGARUH EVALUASI KERJA, PELATIHAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PENINGKATAN MUTU KINERJA KARYAWAN PT.NUTRIHUB  
MEDAN**

**Moris Sarullo Panjaitan<sup>1</sup>, Yesshy Vembryka Siahaan<sup>2</sup>, Dhita Adriani Rangkuti<sup>3</sup>, Selpya  
Ramawati Zega<sup>4</sup>, Bena Br Ginting<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>, Medicom<sup>5</sup>  
[dhitaadriani22@gmail.com](mailto:dhitaadriani22@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the effect of job evaluation, training and supervision on the quality of employee performance of PT. Nutrihub Medan. The purpose of this research is to find out and analyze how work evaluations are given to employees, how training is given to employees, how supervision is given to employees, and to find out how the effect of work evaluation, training and supervision simultaneously on the quality of employees performance of PT. Nutrihub Medan. This research uses quantitative methods with descriptive research types. Sampling was carried out using a saturated sampling technique, with a total of 76 respondents. The calculation process is processed with the help of (SPSS) ver 24 for windows. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of this study, simultaneously the variables of work evaluation, training, and supervision have a significant effect on employee performance by 54.2%. The conclusion of this study is that work evaluation, training and supervision have a positive and significant effect on the quality of employee performance of PT. Nutrihub Medan.*

**Keywords:** Job Evaluation, Training, Supervision

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kerja, pelatihan dan pengawasan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana evaluasi kerja yang diberikan kepada karyawan, bagaimana pelatihan yang diberikan kepada karyawan, bagaimana pengawasan yang diberikan kepada karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh evaluasi kerja, pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Proses perhitungan diolah dengan bantuan (SPSS) ver 24 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan variabel evaluasi kerja, pelatihan, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,2%. Kesimpulan pada penelitian ini adalah evaluasi kerja, pelatihan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

**Kata kunci:** Evaluasi Kerja, Pelatihan, Pengawasan

**PENDAHULUAN**

PT. Nutrihub Medan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri makanan dan minuman yang mampu memberikan

manfaat untuk kesegaran, kesehatan, penampilan yang berkualitas. Nutrihub Medan adalah cabang dari Nutrifood Indonesia yang di dirikan pada tanggal 2 Februari 1979 di Semarang atas prakarsa

Bapak Hari Budiarto Darmawan, M.Sc, kemudian pada tanggal 2 November 1980 disahkan oleh menteri kehakiman RI Y.A. No. 5/586/2. Pada awalnya kantor pusat PT. Nutrifood Indonesia berlokasi di jalan Tanah Abang III No. 31 Jakarta, sedangkan kantor cabang PT. Nutrihub Medan berlokasi di Jl.Sei Besitang Gg. Baru No. 16, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, yang mempromosikan hasil produksi berupa kopi lokalate, hilo, nutrisari, tropicanaslim, elmen.

Evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pihak manajemen untuk menilai kinerja karyawan dalam perusahaan dengan membandingkan hasil kerja sekarang dengan hasil kerja sebelumnya. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan dalam suatu periode tertentu yaitu satu tahun sekali. Dengan dilakukannya evaluasi kinerja maka dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan dalam melakukan tugas pokoknya. Adapun evaluasi yang dilakukan PT. Nutrihub dirasa masih kurang optimal, karena perusahaan masih kurang dalam melakukan penilaian dan peninjauan berkala terhadap karyawan diperusahaan. Hal tersebut diduga menyebabkan mutu kinerja karyawan menurun.

Dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dapat melakukan pelatihan, agar mutu kinerja para karyawan lebih baik. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para karyawan untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai. Adapun pelatihan yang diberikan PT. Nutrihub dirasa masih kurang optimal, karena perusahaan masih kurang melakukan pelatihan seperti pelatihan penjualan (marketing), pelatihan kreatifitas, pelatihan ulang SDM, pelatihan keahlian SDM, dan pelatihan tim. Hal tersebut

diduga menyebabkan mutu kinerja karyawan menurun.

Sejalan dengan pelatihan, pengawasan yang dilakukan oleh PT.Nutrihub Medan dirasa masih kurang optimal. Adapun pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan hanya berupa penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi. Sehingga diduga salah satu penyebab penurunan mutu kinerja karyawan karena kurang optimalnya pengawasan yang diberikan.

Adapun data yang mencerminkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Rata – rata Kinerja Karyawan Pada PT Nutrihub Medan Divisi Produksi *Plant Dairy* Tahun 2019 dan 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi		Produksi Per Bulan (Batch)		Unfinish-Production Per Bulan (Batch)		Akurasi Produksi Per Bulan (Batch)		Total Kinerja Per Bulan (Batch / Orang)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Januari	57	55	913	826	33	27	97%	97%	15,5	14,6
Februari	57	55	774	663	25	15	97%	98%	13,2	11,8
Maret	57	55	1.115	648	48	11	96%	99%	18,7	11,7
April	57	55	1.001	705	45	19	96%	98%	16,8	12,5
Mei	57	55	828	615	35	20	96%	97%	13,9	10,9
Juni	57	55	643	773	20	19	97%	98%	10,9	13,8
Juli	57	55	971	525	37	1	96%	100%	16,4	9,5
Agustus	57	55	874	471	27	0	97%	100%	14,9	8,6
September	57	54	824	497	26	0	97%	100%	14,0	9,2
Oktober	57	54	961	547	40	0	96%	100%	16,2	10,0
November	57	55	875	496	31	0	97%	100%	14,8	9,0
Desember	55	55	901	428	37	0	96%	100%	15,8	7,9
	57	55	890	578	34	10	97%	99%	15,1	10,4

Sumber : Internet

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja setiap karyawan pada bulan januari 2020 sebesar 14,6 *batch* per karyawan, selanjutnya menurun karena tidak mampu memproduksi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Pada bulan Februari menurun menjadi 11,8 *batch* per karyawan dan terdapat banyak *unfinish – production* pada bulan Mei sebanyak 20 *batch* selama masa pandemi, hingga pada bulan Desember mengalami fluktuatif. Penurunan ini banyak disebabkan oleh berkurangnya karyawan yang masuk kerja karena tidak lolos *scan* masuk atau *scan* suhu tubuh.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Mutu kinerja merupakan kemampuan

perusahaan mempertahankan tingkat kesesuaian dalam jangka panjang. Dari data diatas dapat dilihat kinerja yang kurang optimal yang diduga penyebabnya adalah evaluasi yang dilakukan perusahaan masih kurang optimal, karena perusahaan masih kurang dalam melakukan penilaian dan peninjauan berkala terhadap karyawan diperusahaan, pelatihan yang diberikan perusahaan kurang optimal, karena perusahaan masih kurang melakukan pelatihan seperti pelatihan penjualan (marketing), pelatihan kreatifitas, pelatihan ulang SDM, pelatihan keahlian SDM, dan pelatihan tim, pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan hanya berupa penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi sehingga kurang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menarik judul penelitian “Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt. Nutrihub Medan”

### **Teori Evaluasi Kerja**

Menurut Wirawan (2015), evaluasi kinerja adalah proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen.

Menurut Wirawan (2015), indikator evaluasi dalam menentukan persyaratan sistem penilain kinerja yang baik adalah sebagai berikut : Relevansi, reabilitas, sensitivitas.

### **Teori Pelatihan Kerja**

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018), menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain: Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta.

### **Teori Pengawasan Kerja**

Menurut Handoko (2012) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2012) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut: Penetapan standart kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi.

### **Teori Peningkatan Mutu Kinerja**

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018) indikator – indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

### **Pengaruh Evaluasi Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2009) Evaluasi kinerja adalah memandang sebagai suatu proses suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, memabagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya.

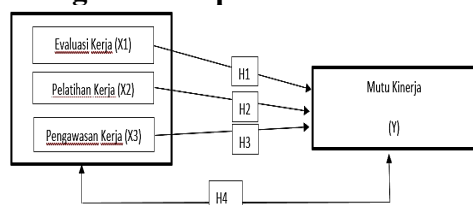
### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan**

Menurut Harold Koontz (2009) Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana – rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dapat terselenggara.

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini berdasarkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:29) penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada saat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

#### **Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang dilakukan yaitu berupa kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian – bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan – hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model – model matematis, teori – teori atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

#### **Populasi Dan Sampel**

Menurut Hadari Nawawi (2012) “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuh – tumbuhan, gejala – gejala, nilai test atau peristiwa – peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan PT. Nutrihub Medan.

Menurut Sugiyono, (2016) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan hasil populasi diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan: wawancara, observasi, dokumentasi.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari peneliti secara langsung, sementara data sekunder merupakan data yang diperoleh dari data yang telah ada sebelumnya.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolineritas dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal.

#### **Uji Multikolineritas**

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain.

### **Model Analisis Penelitian**

#### **Model Penelitian**

Menurut Imam Gozali (2013) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

#### **Koefisien Determinasi**

Menurut Sujarweni (2015) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

#### **Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)**

Menurut Sujarweni (2015) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara Bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

#### **Uji Signifikan Parsial (Uji-T)**

Menurut Sugiyono (2018) Uji T merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif yaitu:

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EVALUASI KERJA	76	17	30	24.84	2.613
PELATIHAN	76	29	50	42.89	4.374
PENGAWASAN	76	17	30	26.25	3.461
MUTU KINERJA	76	53	90	77.45	7.093
Valid N (listwise)	76				

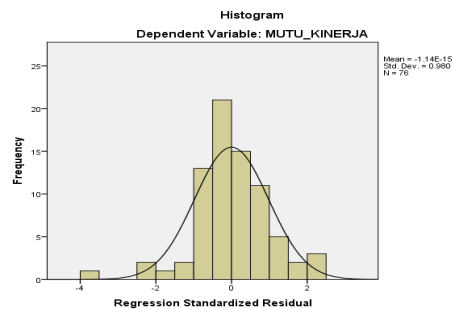
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui analisis deskriptif statistik variabel evaluasi kerja dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki nilai rata – rata sebesar 24,84 dengan nilai minimum 17 dan nilai maksimum sebesar 30 dan satuan dengan standar deviasi sebesar 2,613. Analisis deskriptif statistik variabel pelatihan dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki nilai rata – rata sebesar 42,89 dengan nilai minimum 29 dan nilai maksimum sebesar 50 dan satuan dengan standar deviasi sebesar 4,374. Analisis deskriptif statistik variabel pengawasan dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki nilai rata – rata sebesar 26,25 dengan nilai minimum 17 dan nilai maksimum sebesar 30 dan satuan dengan standar deviasi sebesar 3,461. Analisis deskriptif statistik variabel mutu kinerja dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki nilai rata – rata sebesar 77,45 dengan nilai minimum 53 dan nilai maksimum sebesar 90 dan satuan dengan standar deviasi sebesar 7,093.

### Uji Asumsi Klasik

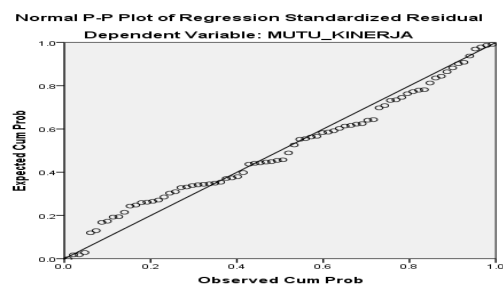
#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang berfungsi untuk mengetahui dan menganalisis distribusi data pada variabel dalam penelitian apakah normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal adalah data yang memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, berbentuk lonceng dalam grafik histogram, dan menyebar disepanjang garis diagonal pada grafik P-Plot. Berikut hasil dari uji normalitas.

**Gambar 2. Grafik Histogram**

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan grafik histogram, dapat diketahui bahwa data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menyimpulkan data berdistribusi normal.

**Gambar 3. Grafik P-Plot**

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Data menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini menyimpulkan data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.70400304
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.077
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,090 > 0,05. Dengan



demikian dari hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.386	8.030	1.169	.246	
	EVALUASI_KERJA	.587	.212	2.764	.007	1.000
	PELATIHAN	.655	.135	4.846	.000	.880
	PENGAWASAN	.968	.171	5.668	.000	.880

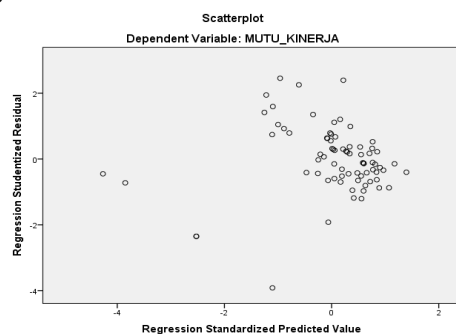
a. Dependent Variable: MUTU\_KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Tabel 4 menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas < 10 yaitu tidak terjadi korelasi atau variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas:



**Gambar 4. Grafik Scatterplot**

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Titik – titik menyebar dengan pola tidak beraturan pada sumbu Y, tidak berkumpul apa satu tempat, sehingga dapat dikatakan tidak dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi ini.

Kriteria uji *Glejser* yaitu:

- Jika sig > 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika sig < 5% maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas Metode Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	13.815	4.628	.2985
	EVALUASI_KERJA	.122	.101	.997
	PELATIHAN	-.043	.078	.556
	PENGAWASAN	-.439	.098	.463

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel evaluasi kerja memiliki nilai Sig. sebesar 0,322 > 0,05, variabel pelatihan sebesar 0,580 > 0,05 dan variabel pengawasan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dua variabel bebas yaitu variabel evaluasi kerja dan pelatihan tidak mengalami gejala heterokedastisitas, sedangkan variabel pengawasan mengalami gejala heterokedastisitas. Adanya permasalahan heterokedastisitas perlu dilakukan perbaikan uji heterokedastisitas melalui uji *Spearman's-Rho* dengan ketentuan variabel dapat dikatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas apabila nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya.

**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Metode Spearman's-Rho**

		Correlations			
Spearman's rho	EVALUASI_KERJA	EVALUASI_KERJA	PELATIHAN	PENGAWASAN	Unstandardized Residual
		Correlation Coefficient			
		1.000	-.117	-.056	.077
		Sig. (2-tailed)	.316	.631	.508
		N	76	76	76
	PELATIHAN	Correlation Coefficient	-.117	1.000	.120
		Sig. (2-tailed)	.316	.302	.116
		N	76	76	76
	PENGAWASAN	Correlation Coefficient	-.056	.120	1.000
		Sig. (2-tailed)	.631	.302	.061
		N	76	76	76
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.077	-.162	-.216
		Sig. (2-tailed)	.508	.116	.061
		N	76	76	76

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. (2 tailed) variabel evaluasi kerja sebesar 0,508 > 0,05, variabel pelatihan sebesar 0,116 > 0,05 dan variabel pengawasan sebesar 0,061 > 0,05. Hal ini disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah dapat

dikatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Data Penelitian

#### Model Penelitian

Regresi berganda adalah:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.386	8.030		1.169
	EVALUASI_KERJA	.587	.212	.216	2.764
	PELATIHAN	.655	.135	.404	4.846
	PENGAWASAN	.968	.171	.472	5.668

a. Dependent Variable: MUTU\_KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berikut persamaan regresi berganda dalam penelitian ini.

$$Y = 9,386 + 0,587X_1 + 0,655X_2 + 0,968X_3 + e$$

Penjelasan regresi linear berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 9,386 menunjukkan bahwa variabel evaluasi kerja, pelatihan, dan pengawasan dianggap nol (0) maka mutu kinerja bernilai 9,386.
2. Nilai satuan regresi evaluasi kerja sebesar 0,587 menjelaskan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan, maka mutu kinerja bernilai 0,587.
3. Nilai satuan regresi pelatihan sebesar 0,655 menjelaskan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan, maka mutu kinerja bernilai 0,655.
4. Nilai satuan regresi pengawasan sebesar 0,968 menjelaskan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan, maka mutu kinerja bernilai 0,968.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Determinasi hasil yaitu:

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.542	4.801

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, EVALUASI\_KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: MUTU\_KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Tabel 8 dapat diketahui bahwa mutu kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% (100%-54,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi, dan efektivitas kerja.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

**Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2113.216	3	704.405	30.560
	Residual	1659.573	72	23.050	
	Total	3772.789	75		

a. Dependent Variable: MUTU\_KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, EVALUASI\_KERJA, PELATIHAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai F hitung (30,560) > (3,12) dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,000 menjadikan Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Evaluasi Kerja, Pelatihan, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Mutu kinerja Karyawan PT. Nutrihub Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian T adalah:



**Tabel 10. Uji Simultan (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.386	8.030		1.169	.246
	EVALUASI_KERJA	.587	.212	.216	2.764	.007
	PELATIHAN	.655	.135	.404	4.846	.000
	PENGAWASAN	.968	.171	.472	5.668	.000

a. Dependent Variable: MUTU\_KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Variabel evaluasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $2,764 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif 0,587, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Evaluasi kerja disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar  $4,846 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif 0,655, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pelatihan disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
3. Variabel pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar  $5,668 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif 0,968, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengawasan disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan pada PT. Nutrihub Medan

Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap mutu kinerja karyawan pada PT. Nutrihub Medan. Hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung sebesar  $2,764 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif 0,587, berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Evaluasi kerja disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

Evaluasi kerja adalah proses memberikan penilaian yang di lakukan oleh manajemen sebuah organisasi terhadap karyawan seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kepemimpinan, produktivitas yang di lakukan oleh karyawan. Dengan adanya evaluasi kerja yang di lakukan oleh manajemen akan memudahkan manajemen untuk mengambil sebuah kebijakan yang akan di terapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berpijak dari data yang di dapat dari evaluasi kerja di organisasi tersebut. Untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kinerja ini pada gilirannya akan dilaksanakan dan di evaluasi.

Pada umumnya, evaluasi seharusnya berfokus menerjemahkan tanggung jawab pekerjaan ke dalam aktivitas sehari-hari karyawan. Tanggung jawab pekerjaan ditentukan atas dasar suatu analisis pekerjaan yang menyeluruh, suatu prosedur yang dibahas secara mendetail. Evaluasi kinerja seharusnya memusatkan pada kinerja pekerjaan, bukan individu. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi kinerja para karyawan secara lebih baik diperlukan kemauan dari diri karyawan tersebut untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka pada PT Nutrihub Medan. Sehingga kinerja karyawan dalam PT Nutrihub Medan dapat dinilai dari hasil kerja yang dihasilkan

karyawan baik itu secara jumlah atau kuantitas maupun dari mutu ataupun kualitas kerjanya, keterampilan kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan seperti peralatan kerja ataupun aturan dan prosedur kerja yang ada, disiplin karyawan baik sewaktu kerja maupun dalam lingkungan organisasi terutama di dalam memanfaatkan jam kerja.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan pada PT. Nutrihub Medan**

Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan pada PT. Nutrihub Medan. Hal ini dapat terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $4,846 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif  $0,655$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pelatihan disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

Hal ini sejalan usaha dengan tujuan untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi yang dapat berdampak bagi mutu kinerja karyawan PT Nutrihub. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan dan kesenjangan berkurang atau tidak terjadi. Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun perlu meningkatkan kemampuan dan keahliannya mereka untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka

dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas rekrutmen. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan di tujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pelatihan diarahhkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik dengan harapan akan meningkatkan mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan pada PT. Nutrihub Medan**

Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan pada PT. Nutrihub Medan. Hal ini dapat terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $5,668 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif  $0,968$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengawasan disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Handoko (2012) bahwa pengawasan ini merupakan usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem

informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian sumber daya yang efektif dan efisien ini mampu meningkatkan mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

Pengawasan merupakan salah satu bentuk dari aktivitas pengukur mutu kinerja dari karyawan demi kelangsungan hidup perusahaan maupun konsumen akhir nantinya. Dengan pengawasan, diharapkan dapat menampung segala resiko yang dapat ditemui dalam proses produksi. Penetapan standar kerja dan pengukuran hasil kerja akan mendorong terciptanya suatu hasil kerja yang maksimal dan optimal dan adanya tindakan koreksi akan mengurangi tingkat kesalahan pada hasil akhir yang mampu mengakibatkan berkurangnya tenaga dan juga waktu kerja bagi karyawan. Adanya kegiatan pengawasan ini juga dapat dilakukan dengan membuat penghargaan atau prestasi bagi karyawan dengan produktivitas tinggi, khususnya pada PT Nutrihub Medan.

#### **Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan, dan Pengawasan terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan pada PT. Nutrihub Medan**

Evaluasi kerja, pelatihan, dan pengawasan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap mutu kinerja karyawan pada PT. Nutrihub Medan. Hal ini dapat terlihat dari nilai F hitung  $(30,560) > (3,12)$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,000$  menjadikan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa secara simultan variabel Evaluasi Kerja, Pelatihan, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Mutu kinerja Karyawan PT. Nutrihub Medan.

Dalam mengevaluasi mutu kinerja PT Nutrihub Medan, faktor-faktor penentu yang digunakan bisa berupa kombinasi dari faktor penentu pengendali produktivitas dari karyawan. Umumnya yang sering digunakan perusahaan adalah aspek evaluasi kerja, pelatihan, dan pengawasan. Adanya proses evaluasi kerja, pelatihan, dan pengawasan maka dapat mencegah adanya kesalahan pada hasil akhir dan mengurangi kerugian perusahaan akibat kesalahan produksi. Karyawan akan lebih terlatih dan produktivitas tidak akan terganggu. Hal ini memicu adanya peningkatan mutu kinerja karyawan PT Nutrihub Medan.

#### **PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh evaluasi kerja, pelatihan dan pengawasan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar  $2,764 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif 0,587.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar  $4,846 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif 0,655.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja

karyawan PT. Nutrihub Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar  $5,668 > 1,993$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar positif  $0,968$ .

#### Saran

1. Bagi PT. Nutrihub Medan peningkatan evaluasi kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan penilaian pegawai yang didokumentasikan secara formal dan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik.
2. Bagi PT. Nutrihub Medan agar pimpinan dapat memberikan pelatihan lebih kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan paham etika kerja agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.
3. Bagi PT. Nutrihub Medan agar pimpinan dapat melakukan peningkatan pengawasan dengan memberikan pengawasan secara lebih intens kepada karyawan karena kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti lebih dalam mengenai dimensi dari tiap variabel dengan menggunakan teori para ahli yang berbeda dan terbaru.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zafana Publishing.

Anggraini, D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan*.

Charles Dw Simaremare, H. I. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari, N. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Salim, A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja - Edisi ke 2*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat