

**PENGARUH PENGAWASAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SAKA MITRA SEJATI
MEDAN**

Oleh
Yoseph P. Hutabarat. SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada semua unit/bagian PT. Saka Mitra Sejati Medan yang berjumlah 67 karyawan. Hasil uji serempak menghasilkan uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 21.458 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 21.458 > F_{tabel} 2,75$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi variabel pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Hasil uji variabel pengawasan nilai $t_{hitung} 3.616 > t_{tabel} 1.669$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Hasil uji variabel pengembangan karir nilai $t_{hitung} 1.675 > t_{tabel} 1.669$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Hasil uji variabel promosi jabatan nilai $t_{hitung} 2.335 > t_{tabel} 1.669$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Angka *Adjusted R Square* adalah 0,482 artinya 48,2% variabel terikat kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan, dan sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

Kata Kunci : Pengawasan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Dan Kinerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012:95). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sebaliknya, jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan mengalami penurunan dalam bekerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Dan di dalam tingkat kinerja yang baik harus adanya pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan demi meningkatkan perusahaan atau keuntungan bagi perusahaan.

Apabila kurangnya penilaian kinerja dan pengawasan akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan.

Pengawasan atau *controlling* merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan aktivitas yang dilakukan karyawan sesuai hasil yang diharapkan, organisasi diharapkan dapat mengontrol aktivitasnya dengan terfokus pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi intinya serta komitmen pada kualitas layanan, baik terhadap pelanggan internal mau pun eksternal.

Pengawasan terhadap kualitas mencakup evaluasi atas keakuratan pekerjaan yang dilakukan, beberapa teknik yang dilakukan dalam pengawasan kualitas. a) Inspeksi Total (pengecekan menyeluruh terhadap seluruh unit kerja). b) Pengecekan pada area tertentu (pengecekan kinerja pegawai di departemen atau instansi). c) Pengontrolan kualitas secara statistik (salah satu cara melalui data berbasis sampel untuk menjamin validitas hasil pengukuran). d) Kesalahan Nihil (teknik preventif terhadap potensi kesalahan yang dilakukan pegawai sejak pertama kali mengerjakan tugas).

Di dalam organisasi pasti ada sebuah pemimpin yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat. Organisasi akan

berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, maka inilah fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan merupakan salah satu fungsi mutlak dari manajemen, tanpa adanya pengawasan ini maka fungsi-fungsi yang lain dalam manajemen tidak akan efektif.

Charles Handy, seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda. Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang memperkerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan.

Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan,

menurunkan *labour turnover*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi.

Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontiniu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*out put*) (Szymanski dan Trevino 2010:6).

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan di PT. Saka Mitra Sejati Medan ditemukan beberapa fenomena-fenomena yang antara lain masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, kerjasama antar karyawan kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan melihat adanya kecenderungan belum optimalnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawanpun akan berkurang.

Karyawan pada umumnya tidak semata-mata untuk mencari uang sebagai kebutuhan pokok, akan tetapi seorang karyawan ingin mengembangkan diri dan meningkatkan karir agar dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi ditempatnya bekerja.

Pelaksanaan promosi jabatan, sejatinya untuk mensejahterahkan karyawannya. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yaitu dengan melihat keloyalitasannya dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan, sehingga memacu gairah kerja karyawan untuk menunjukkan yang terbaik.

Dengan penilaian kinerja maka atasan dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian kinerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Melalui mekanisme penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara

menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan Judul: *“Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
3. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
4. Apakah pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain: Untuk mengetahui apakah pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam mengidentifikasi dan media penerapan dari ilmu yang telah diterima selama ini, dan mengembangkan ilmu tersebut terutama di bidang pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan serta kinerja.
- b. Bagi PT. Saka Mitra Sejati Medan, dapat dipakai sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam menyangkut kinerja karyawan.
- c. Bagi Penelitian lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan mengenai pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan serta kinerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja dapat dihindari.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh nilai yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang diberikannya oleh setiap pusat pertanggung jawaban. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan tingkat kinerja kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dan penilaian karyawan harus dilakukan dengan tepat

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Di dalam Mangkunegara (2010:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas Kerja,
- 3) Tangung jawab,
- 4) Inisiatif,
- 5) Kerjasama,
- 6) Ketaatan,

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut penelitian I Wayan dan Ayu (2015:2990) adapun

indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas,
- 2) Kuantitas,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Efektivitas,

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Kata “Pengawasan” berasal dari kata “awas” berarti “penjagaan”. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2015:125) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Moekizat dalam satriadi (2015:289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga pekerjaan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana harus sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam suatu manajemen.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2017:770), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan ialah berasal dari dalam dan luar organisasi.

Pengawasan yang Efektif Menurut Siswanto (2015:149) secara umum pengawasan yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a) Akurat (*Accurate*).
- b) Tepat Waktu (*Timely*).
- c) Objektif dan Komprehensif (*Objective and Comprehensible*).
- d) Dipusatkan Pada Tempat Pengawasan Strategis (*Focused on Strategic Control Points*).
- e) Secara Ekonomi Realistik (*Economically Realistic*).
- f) Secara Organisasi Realistik (*Organizationally Realistic*).
- g) Dikoordinasikan dengan Arus Pekerjaan Organisasi (*Coordinated with the Organization's Work Flow*).

h) Fleksibel (*Flexible*).

i) Preskriptif dan Operasional (*Prescriptive and Operational*).

j) Diterima Para Anggota Organisasi (*Accepted by Organization Members*).

d. Indikator Pengawasan

Menurut Robbins And Coulter dalam Satriadi (2016:290) terdiri dari empat indikator yaitu :

- 1) Menetapkan standar (*Standards*)
- 2) Pengukuran (*Measurement*)
- 3) Membandingkan (*Compare*)
- 4) Melakukan tindakan (*Action*)

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi di masa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang karyawan perlu dilakukan,

Menurut Mangkunegara (2012:77) "Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi".

Menurut Sondang P. Siagian (2011:98) "Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun".

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki

jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir di masa yang akan datang.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Shaputra & Hendriani (2015:78) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- 1) Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- 2) Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- 3) Untuk mendorong pertumbuhan.
- 4) Untuk mengurangi penimbunan.
- 5) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- 6) Untuk meningkatkan karir.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir
- 2) Keperdulian para atasan langsung
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi
- 4) Adanya minat untuk dipromosikan
- 5) Tingkat kepuasan

4. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan.

Syafri Mangkuprawira (2013:168) “Promosi Jabatan adalah Proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi”. Selanjutnya menurut Bambang Wahyudi (2012:166) “Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang”. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2012:157) berpendapat bahwa. “Promosi Jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar”.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

b. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut Veithzal Rifai (2014:212) antara lain :

- 1) Untuk memberikan pengakuan
- 2) Untuk merangsang agar karyawan
- 3) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan

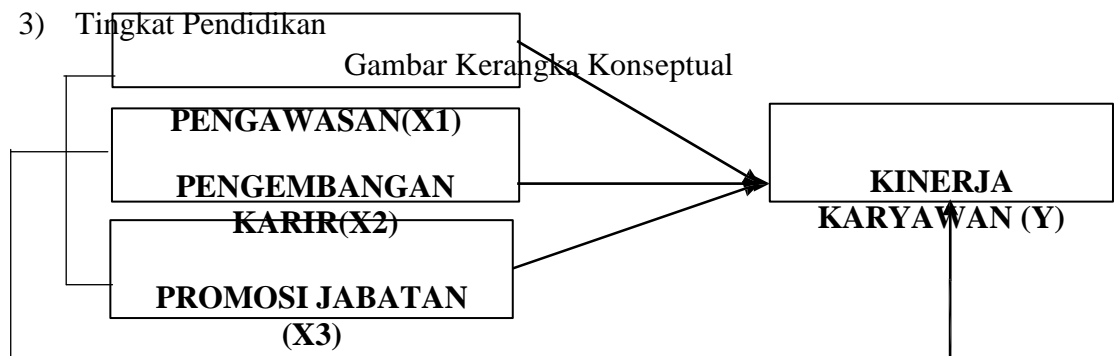
- 5) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan
- 7) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat..
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan

- 4) Pengalaman Kerja
- 5) Inisiatif

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Tjiptono, (2011: 70).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
3. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
4. Pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama

pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random.

B. Lokasi Penelitian

di PT. Saka Mitra Sejati Medan beralamat di Jl. Gagak Hitam No.14

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012:215).

Penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 67 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

(Sangadji dan Sopiah, 2010:186). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap (atasan langsung dan karyawan nonmanejerial) dari semua unit/bagian PT. Saka Mitra Sejati Medan yang berjumlah 67 karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 67 responden.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Pengawasan, (X_1), Pengembangan karir, (X_2), dan Promosi jabatan (X_3), serta variabel terikat Kinerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- 1) Metode Kuesioner (Angket)
- 2) Observasi Dokumen

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Saka Hotel

Saka Hotel didirikan di kota Medan pada tanggal 03 September tahun 2012 dan mulai dioperasikan pada tanggal 08 November 2012. Saka Hotel Medan adalah salah satu Hotel berbintang tiga yang ada di Medan dengan alamat lengkap di Jl. Gagak Hitam No. 14 Kelurahan Sei Sekambing B, Kecamatan Medan Sunggal, Medan Sumatera Utara. Telp. 061-8468468/8469393. Fax: 061-8464242, email: info@saka.com. Saka Hotel memiliki 108 kamar yang terdiri dari tiga jenis kamar yaitu *Superior Room* dengan harga Rp. 630.000.- *Deluxe Room* dengan harga Rp. 720.000.- dan *Grand Deluxe Room* dengan harga Rp. 900.000.-.

2. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat untuk mengukur ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0. Metode pengambilan

keputusan pada uji validitas salah satunya dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 67 orang atau seluruh karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan maka r tabel dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (jumlah responden) - 2 yaitu ($df = 63 - 3 = 66$). Berdasarkan Item - Total Statistic nilai *Corrected Item - Total* untuk masing-masing item setiap pertanyaan di atas dapat dilihat bahwa r hitung untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

b. Uji Validitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0.6 . menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut

reliabel dan layak untuk diuji.

3. Teknik Analisis Data

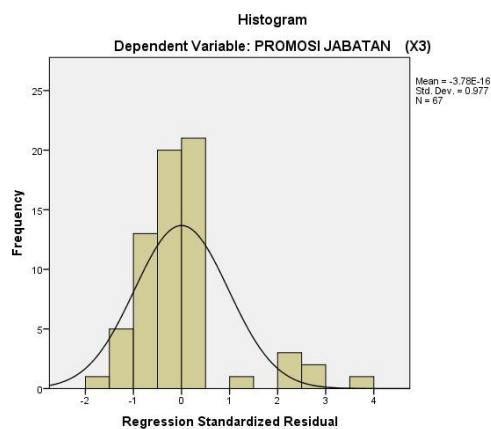
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi

dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

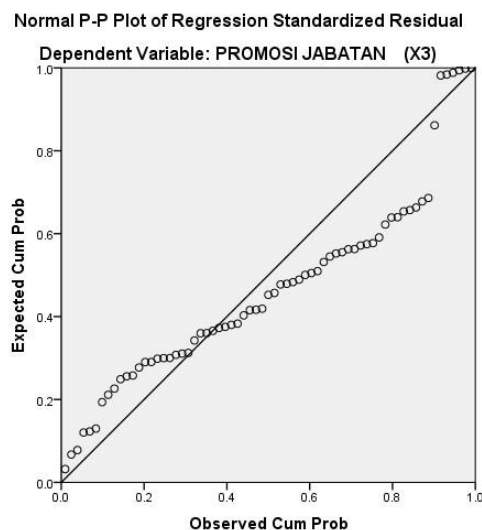
Gambar Normal Probability Plot



Berdasarkan gambar **Normal Probability Plot**, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal,

dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar PP Plot Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar **PP Plot Uji Normalitas**, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Pengawasan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3), Sedangkan untuk variabel Y yaitu : Kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan metode TOL (Tolerance) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF < 10 (kurang dari 10) dan nilai tolerance-nya > 0,10 (lebih dari 10), maka tidak terjadi multikolinieritas.

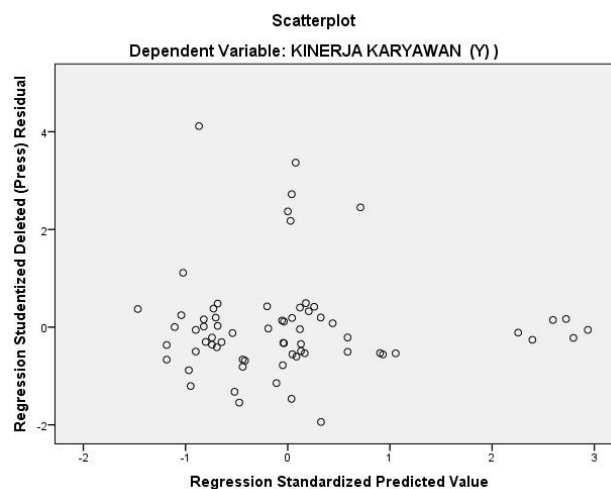
Dari tabel **Uji Multikolinieritas** tentang rekapitulasi hasil Uji

Multikolinieritas di atas, maka dapat dikatakan bahwa promosi jabatan dan rekan sekerja tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai *tolerance*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pengujian dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan homokedastisitas. Cara menilai uji heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji korelasi spearman yang dilakukan dengan cara mengkolerasikan nilai unstandardized residual dengan masing-masing variabel independent (X_1, X_2 dan X_3). Dari hasil uji korelasi spearman, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk

pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah

angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinuitas hubungan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.432	2.739
1 PENGAWASAN (X1)	.839	.232
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.119	.176
PROMOSI JABATAN (X3)	.075	.225

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan Tabel **Persamaan Regresi Linier Berganda**, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 9,432 + 0,839 X1 + 0,199 X2 + 0,075 X3$

Dari model persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta 9,432 menyatakan bahwa jika nilai pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan nilainya tetap (konstan) maka kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan nilainya sebesar 9,432 satuan.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,839 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai pengawasan, akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,839 satuan. Dan sebaliknya, jika setiap penurunan satu satuan nilai pengawasan, maka akan menurunkan kinerja karyawan

sebagai variabel tetap dan variabel bebas adalah Pengawasan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Promosi Jabatan (X₃).

Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20.00 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,839 satuan dengan anggapan X1 tetap.

- Koefisien regresi X2 sebesar 0,199 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,212 satuan. Dan sebaliknya, jika setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir, maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,199 satuan dengan anggapan X2 tetap.
- Koefisien regresi X3 sebesar 0,075 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai promosi jabatan, akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,839 satuan. Dan sebaliknya, jika setiap penurunan satu satuan nilai promosi jabatan,

maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,839 satuan dengan anggapan X3 tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Untuk melihat pengaruh secara parsial atau secara individu antara X (pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan) terhadap Y (kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan), pengambilan keputusan menggunakan dua cara sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	3.443	.001
1 PENGAWASAN (X1)	3.616	.000
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	1.675	.000
PROMOSI JABATAN (X3)	2.335	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H1 (Terima H0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Tabel Hasil Uji-t bahwa pengawasan nilai $t_{hitung}\ 3.616 > t_{tabel}\ 1.669$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

- 2) Uji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.
 Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H1 (Terima H0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Tabel Hasil Uji-t bahwa pengembangan karir nilai $t_{hitung}\ 1.675 > t_{tabel}\ 1.669$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

- 3) Uji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H1 (Terima H0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Tabel 4 Hasil Uji-t bahwa promosi jabatan nilai t_{hitung} $2.335 > t_{tabel}$ 1.669 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

b. Uji hipotesis secara simultan (uji F)

Untuk melihat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan, pengambilan keputusan menggunakan dua cara sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	3024.635	3	1008.212	21.458	.000 ^b	
Residual	2960.082	63	46.985			
Total	5984.716	66				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN (X3), PENGEMBANGAN KARIR (X2), PENGAWASAN (X1)

Tabel Hasil Uji F, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 21.458 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 21.458 $> F_{tabel}$ 2,75 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi variabel pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independent dalam menerangkan variabel dependent atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independent (variabel pengawasan,

pengembangan karir, dan promosi jabatan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan). Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20.0, dapat dilihat nilai koefisien determinasi Angka *Adjusted R Square* adalah 0,482 artinya 48,2% variabel terikat kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan, dan sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel pengawasan secara parsial variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.
2. Hasil uji variabel pengembangan karir secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.
3. Hasil uji variabel promosi jabatan secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.
4. Hasil uji serempak menghasilkan variabel pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar Pimpinan PT. Saka Mitra Sejati Medan mampu

untuk meningkatkan Pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya Pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.

2. Pelaksanaan pengembangan karier pada PT. Saka Mitra Sejati Medan sudah cukup baik, tetapi terdapat beberapa hal yang harus ditindaklanjuti seperti pemimpin sebaiknya memberitahukan kepada para pegawai tentang apa yang harus dan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, hal ini untuk menghindari kekeliruan dalam pekerjaan terutama bagi pegawai baru. Selain itu pemimpin diharapkan lebih memberikan perhatian kepada bawahan berupa pemberian fasilitas kesempatan belajar dalam rangka perkembangan dan perubahan pribadinya, memberikan kesejahteraan bawahan, serta menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang cocok untuk tugas yang diberikan agar bawahan menjadi loyal bagi perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan masukan yang positif kepada

pihak perusahaan dalam hal promosi jabatan terhadap karyawan. Dalam hal ini pihak pimpinan ataupun manajemen PT. Saka Mitra Sejati Medan harus lebih memperhatikan persoalan promosi jabatan, dimana apabila promosi jabatan dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, apabila skripsi ini dipakai dan digunakan sebagai bahan referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang pengawasan, pengembangan karir dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Arifin Abdul Rachman (2011), *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung. Jakarta
- Bambang Wahyudi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Heidjrachman dan Suad Husnan (2016), *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kartini kartono (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3
- Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kuncoro (2013), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, edisi 4. Penerbit PT Erlangga, Jakarta
- Leonard D. White (2010), *Event Marketing: How to successfully promote Event, festival ,conventions, and expositions* , New York : John wiley & Sons, Inc
- Mulyadi (2017), *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat
- Marwansyah(2010), *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- Mangkunegara(2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.PT. Remaja Rosdakarya.Bandung
- Moeheriono (2012),“*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maltis dan Jackson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Munandar (2012), *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Marihot Tua Efendi Hariandja (2012), *Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta
- Sondang P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu.

- Cetakan Ketujuh belas.
Bumi Aksara. Jakarta
- Siswanto (2015), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syafri Mangkuprawira (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sangadjidan Sopiah (2010), *Metodologi Penelitian– Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI
- Veithzal Rivai (2011) *Budaya Organisasi Peningkatan K Perusahaan*, Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Yamin dan Kurniawan (2010), *Structural Equation Modeling: belajar lebih mudah teknik analisis data kuesioner dengan Lisrel – PLS*. Jakarta: Salemba Infotek