



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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

PUTRI AYU DIANA PURBA
NPM : 1615310797

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : PUTRI AYU DIANA PURBA
NPM : 1615310797
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SAKA MITRA
SEJATI MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi.,
M.Si)

DEKAN



(Dr. Orlina Medialine, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

PEMBIMBING II

(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.S.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : PUTRI AYU DIANA PURBA
NPM : 1615310797
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKA MITRA
SEJATI MEDAN

MEDAN, JULI 2021



KETUA
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi.,
M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

ANGGOTA II

(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.S.M)

ANGGOTA III

(EMI WAHYUNI, SE., M. Si CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA IV

(DRS. MANUNTUN PAKPAHAN, M.M)

ANGGOTA V

(RORO RIAN AGUSTIN, S. SOS., M.S.P)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Putri Ayu Diana Purba
NPM : 1615310797
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan
Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan Juli 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : PUTRI AYU DIANA PURBA
N.L.P.M : 1615310797
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya / 9 Januari 1996
Alamat : JLN. MERAK III LINGKUNGAN 6 BINJAI
No. HP : 081262663009
Nama Orang Tua : M.SIDDIK PURBA/SUMARI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAKA MITRA SEJATI

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 01 Oktober 2021
Surat Pernyataan



PUTRI AYU DIANA PURBA
1615310797



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pelaya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: PUTRI AYU DIANA PURBA
Tempat/Tgl. Lahir	: SURABAYA / 09 Januari 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310797
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.52
Nomor Hp	: 085261974104

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAKA MITRA SEJATI

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Stempel Yang Tidak Perlu



Medan, 20 November 2019

Pemohon,

(Putri Ayu Diana Purba)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

Tanggal :

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PUTRI AYU DIANA PURBA
NPM : 1615310797
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAKA MITRA SEJATI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juli 2020	bimbingan 1,2,3	Revisi	
07 Juli 2020	acc sempro	Disetujui	
27 Mei 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
05 Juli 2021	acc jilid Ix	Disetujui	

Medan, 14 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PUTRI AYU DIANA PURBA
NPM : 1615310797
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAKA MITRA SEJATI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
29 Juli 2020	1. Perbaiki pengantar 2. perbaiki latar belakang 3. perbaiki BAB II 4. Perbaiki BAB IV	Revisi	
23 Agustus 2020	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
28 Mei 2021	ACC Sidang Meja Hlaju	Disetujui	
13 Juli 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 14 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pasih Munirani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4247/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : PUTRI AYU DIANA PURBA
N.P.M. : 1615310797
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Waktunya terhitung sejak tanggal 28 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 28 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

UNPA
INDONESIA
Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 Oktober 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUTRI AYU DIANA PURBA
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya / 9 Januari 1996
Nama Orang Tua : M. SIDDIK PURBA
No. P. M : 1615310797
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081262663009
Alamat : JLN. MERAK III LINGKUNGAN 6 BINJAI

Sehingga bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengawasan, Pengembangan karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAKA MITRA SEJATI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Ditandatangani/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



PUTRI AYU DIANA PURBA
1615310797

Hal :
Tentang :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

analyzed document: PUTRI AYU DIANA PURBA_1615310797_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

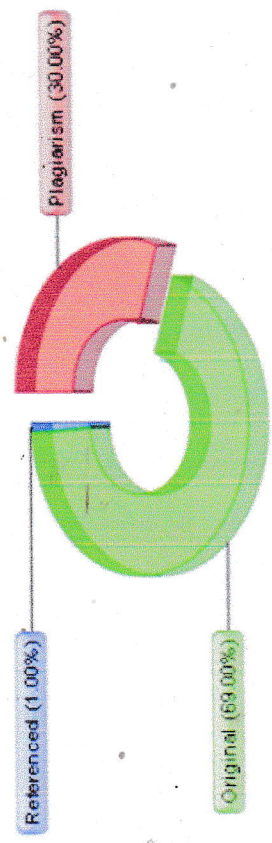
Comparison Preset: Rewrite ? Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 42

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Ayu Diana Purba
Tempat, tanggal Lahir : Surabaya, 09 Januari 1996
NPM : 1615310797
Fakultas : Sosial dan Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl Merak III Lingkungan 6 Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan



Putri Ayu Diana Purba

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1 Logo Saka Hotel Medan.....	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Saka Medan.....	79
Gambar 4.3 Normal Probability Plot.....	75
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas.....	76
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shalawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medalin, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,M.M,selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan PT. Saka Mitra Sejati Medan yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Juli 2021
Penulis

(Putri Ayu Diana Purba)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
c. Kontribusi Kinerja	14
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
e. Pengukuran Kinerja	17
f. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2. Pengawasan	18
a. Pengertian Pengawasan	18
b. Maksud dan Tujuan Pengawasan	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	22

d. Indikator Pengawasan.....	24
3. Pengembangan Karir.....	25
a. Pengertian Pengembangan Karir	25
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	26
c. Indikator Pengembangan Karir.....	27
4. Promosi Jabatan.....	28
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	28
b. Tujuan Promosi Jabatan	30
c. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan.....	31
d. Indikator Promosi Jabatan	32
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitan	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	43
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas.....	49
3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	51
5. Pengujian Hipotesis.....	52
6. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	54

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Sejarah Singkat Saka Hotel.....	53
2. Visi dan Misi.....	58

3. Logo	59
4. Struktur Organisasi	60
5. Sumber Daya Manusia	64
6. Penyajian Data	65
7. Uji Kualitas Data.....	73
8. Teknik Analisis Data.....	77
9. Uji Regresi Linier Berganda	80
10. Pengujian Hipotesis	82
B. Pembahasan Hasil Penelitian	84
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	84
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	85
3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4. Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	85

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	88
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Proses Penelitian	42
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan dan Jabatan PT. Saka Mitra Sejati Medan	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia	64
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan (X_1).....	65
Tabel 4.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2).....	67
Tabel 4.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Promosi Jabatan (X_3).	68
Tabel 4.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).	70
Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Pengawasan (X_{11} - X_{110}), Pengembangan Karir (X_{21} - X_{210}), Pengembangan Karir (X_{31} - X_{310}) dan Kinerja (Y_1 - Y_{10}).	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.11 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji-t	80
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi	83

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarikan kepada semua unit/bagian PT. Saka Mitra Sejati Medan yang berjumlah 67 karyawan

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS for Windows*. 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 thitung 3.616 $>$ ttabel 1.669 dengan signifikan $0,001 < 0,05$, artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Hasil uji variabel pengembangan karir nilai thitung -0.675 $<$ ttabel 1.669 dengan signifikan $0,502 > 0,050$, artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Hasil uji variabel promosi jabatan nilai thitung 2.335 $>$ ttabel 1.669 dengan signifikan $0,009 < 0,050$, 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

ABSTRACT

Research with the title "The Effect of Supervision, Career Development, and Job Promotion on Employee Performance at PT. Saka Mitra Sejati Medan" This study aims to explain the influence of the variables of Supervision, Career Development, and Job Promotion simultaneously and partially on Employee Performance at PT. Saka Mitra Sejati Medan. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to all units / divisions of PT. Saka Mitra Sejati Medan, amounting to 67 employees

Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis assisted by the SPSS for Windows program. The test results simultaneously produce the F test resulting in an F value of 21,458 with a significant level of 0.00. Because $F_{count} 21.458 > F_{table} 2.75$ and the significant probability is much smaller than 0.05, namely $0.00 < 0.05$, the regression model for the variables of supervision, career development, and promotion can be said that together have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Saka Mitra Sejati Medan. The results of the monitoring variable test results $t_{count} 3,616 > t_{table} 1,669$ with a significant $0.001 < 0.05$, meaning that partially the supervisory variable has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Saka Mitra Sejati Medan. The results of the career development variable test $t_{count} -0.675 < t_{table} 1.669$ with a significant $0.502 > 0.050$, meaning that partially the career development variable has a negative and insignificant effect on the employee performance of PT. Saka Mitra Sejati Medan. The results of the variable test results for job promotion $t_{count} 2.335 > t_{table} 1.669$ with a significant $0.009 < 0.050$, meaning that partially the job promotion variable has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Saka Mitra Sejati Medan. The Adjusted R Square figure is 0.482, which means that 48.2% of the dependent variable is the employee performance of PT. Saka Mitra Sejati Medan is explained by independent variables consisting of supervision, career development, and promotion, and the remaining 51.8% is explained by other variables outside the variables used. So most of the dependent variables are explained by the independent variables used in the model.

Keywords: *Supervision, Career Development, Job Promotion and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia secara sederhana yaitu sekelompok orang atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan personil atau karyawan, pegawai dan yang lainnya. Kemudian Sumber Daya manusia dalam arti luas yaitu sebagai Aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

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. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015:183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: a. Kinerja tugas (*task performance*). b. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai perilaku positif c. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai perilaku negatif. 2. Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015:183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun terdapat beberapa fungsi kinerja adalah: a. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman. b. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi. c. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja. 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

ekternal. Sedangkan Odgers (2011:123) mengemukakan tujuan dari Pengawasan yaitu : a) Meningkatkan kinerja organisasi secara *continue* karena kondisi persaingan usaha semakin tinggi menuntut organisasi setiap saat mengawasi kinerjanya. b) Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan atau bahan. c) Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil pemberian kompensasi bagi pengawas. d) Mengkoordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang dijalankan. e) Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Beberapa manfaat pengawasan menurut Quibe (2010:124) : a) Membantu memaksimalkan keuntungan yang akan diperoleh organisasi. b) Membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas. c) Menyediakan alat ukur produktivitas pegawai atau aktivitas yang objektif bagi organisasi. d) Mengidentifikasi beberapa hal yang membuat rencana tidak sesuai dengan hasil aktual yang dicapai dan memfasilitasi pemodifikasian.e) Membantu pencapaian sesuai tingkat atau *deadline* yang ditetapkan.

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 darimanajemen, 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. Handy menekankan bahwa para karyawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, menurutnya, pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset. Tetapi bagi mereka yang pada akhirnya hanya memiliki waktu sebagai bahan "transaksi sosial" dengan perusahaan, masa depan yang suram akan semakin mengintai. Mereka-mereka yang paling mungkin menderita oleh situasi ini adalah orang dewasa muda yang mempunyai tingkat pendidikan yang terbatas, para pekerja setengah terampil, karyawan berusia di atas 40 tahun pada organisasi yang besar, dan karyawan yang masih berharap dapat bekerja hingga 30 tahun dengan perusahaan yang sama. Raymond (2010:52)

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. Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi.

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).

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui

kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Saka Mitra Sejati Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yaitu dengan memberikan jasa penginapan untuk orang-orang yang memerlukan tempat tinggal sementara.

Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan di PT. Saka Mitra Sejati Medan, Fenomena yang terjadi pada pengawasan yang berdampak kepada kinerja karyawan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tidak tepat waktu membuat karyawan kurang waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan di PT. Saka Mitra Sejati Medan, fenomena yang terjadi pada pengembangan karir yang berdampak kepada kinerja karyawan yaitu kecilnya kesempatan pengangkatan karyawan dalam jenjang supervisor dan kurangnya perhatian dalam memberikan kesempatan terhadap karyawan lebih senior yang sudah memberikan kinerja yang maksimal agar lebih jelas jenjang karirnya. Fenomena ini pastinya mempengaruhi kinerja karyawan yang masih pada jenjang kriya sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan di PT. Saka Mitra Sejati Medan, fenomena yang terjadi pada promosi jabatan yang berdampak kepada kinerja karyawan yaitu realita yang terjadi cenderung karyawan sering mengabaikan dalam masalah penilaian kinerja dan loyalitas kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagai karyawan mereka hanya bekerja dengan tujuan hanya mendapat penghasilan dan tanpa memikirkan untuk naik jabatan yang lebih baik karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan. Hal tersebut akan mempersulit perusahaan dalam pengajuan promosi jabatan bagi karyawan. Promosi jabatan karyawan akan muncul seiring dengan penilaian prestasi kerja dan loyalitas dari karyawan itu sendiri tanpa ada yang merasa dirugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membahas masalah tentang arti pentingnya Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul ***“Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati”***.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- a. Karyawan banyak melakukan pelanggaran terutama masalah kedisiplinan sehingga perlu adanya pengawasan yang lebih baik lagi untuk menghindari adanya pelanggaran tersebut.
- b. Kesempatan untuk pengembangan karir masih minim disebabkan kurangnya perhatian dalam memberikan kesempatan terhadap karyawan lebih senior yang sudah memberikan kinerja yang maksimal
- c. Karyawan bekerja dengan tujuan hanya mendapat penghasilan dan tanpa memikirkan untuk naik jabatan yang lebih baik karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. Dengan jumlah responden dibatasi hanya pada karyawan tetap saja yaitu sebanyak 67 orang saja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

C. 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?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

- c. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.
- d. 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.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Muhammad Habib Siregar (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus Di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan), sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh

Pengawasan, Pengembangan Karir. Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Saka Mitra Sejati Medan”.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada :

1. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian peneliti sama-sama menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Pengawasan Dan Motivasi) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 125 responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 67 responden.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saka Mitra Sejati Medan.

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.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performancerating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut (Munandar, 2012:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang

ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional.

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 diberikan oleh setiap pusat pertanggungjawaban. 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 dan memperhatikan berbagai faktor kinerja karyawan, karena melalui penilaian kinerja dapat mengetahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan tugasnya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan tugasnya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

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

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang dilakukannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

c. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2012:58) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas keluaran jumlah yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok perhari,

sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok perhari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih di bawah rata-rata.

- 2) Kualitas keluaran kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- 3) Jangka waktu keluaran ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.
- 4) Tingkat kehadiran di tempat kerja kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- 5) Kerjasama keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

d. 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 yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

e. Pengukuran Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010:159), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (I Wayan dan Ayu, 2015:2990) adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas, di mana hasil akhir yang dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan.
- 2) Kuantitas, sejumlah unit kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Indikator ini dapat diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, penyelesaian tugas dalam tepat waktu. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya.
- 4) Efektivitas, merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diberikan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

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 LAN (Amstrong dalam Satriadi, 2016:289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

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. Dan pengawasan juga dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan perusahaan.

b. Maksud dan Tujuan Pengawasan

1) Maksud Pengawasan

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah direncanakan maka perlu ada pengawasan, karena dengan pengawasan tersebut serta tujuan akan dicapai yang dapat dilihat dengan berpedoman rencana (*planning*) yang ditetapkan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri. (Situmorang, 2012: 22).

Pengawasan diadakan dengan maksud untuk:

- a) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.

- b) Memperbaiki kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah direncanakan
- d) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
- e) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning* yaitu standard.

Sedangkan menurut (Arifin Abdul Rachman, 2011: 23), maksud dari pengawasan adalah:

- a) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan
- c) Untuk mengetahui apakah kelemahan serta kesulitan dan kegagalan, sehingga dapat diadakan perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan yang salah.
- d) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar.

Sedangkan menurut (Leonard D. White, 2010:23) maksud dari pengawasan adalah:

- a) Untuk menjamin bahwa kekuasaan itu digunakan untuk tujuan yang diperintah dan mendapat dukungan serta persetujuan dari rakyat
- b) Untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dijamin oleh undang-undang dari pada tindakan penyalahgunaan kekuasaan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu hal yang sangat penting terlebih-lebih dalam Negara-negara berkembang, karena dalam Negara berkembang pembangunan dilaksanakan sangat pesat sedangkan tenaga atau personil belum siap mental dalam melaksanakan pembangunan tersebut, sehingga mungkin saja terjadi kesalahan, kecurangan dan kelalaian.

2) Tujuan Pengawasan

Menurut (Arifin Abdul Rachman, 2011:23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah
- b) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan mencegah pemborosan dan penyelewengan
- c) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan

- d) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi. Dengan demikian mengenai tujuan pengawasan yang sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

c. 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*).

Informasi atas kinerja harus akurat. Ketidakakuratan data dari suatu sistem pengawasan dapat mengakibatkan organisasi mengambil tindakan yang akan menemui kegagalan untuk memperbaiki suatu permasalahan.

- b) Tepat Waktu (*Timely*).

Informasi harus dihimpun, diarahkan, dan segera dievaluasi jika akan diambil tindakan tepat padawaktunya guna menghasilkan perbaikan.

c) Objektif dan Komprehensif (*Objective and Comprehensible*).

Informasi dalam suatu system pengawasan harus mudah dipahami dan dianggap objektif oleh individu yang menggunakannya. Maka objektif sistem pengawasan, makin besar kemungkinannya bahwa individu dengan sadar dan efektif akan merespons informasi yang diterima, demikian pula sebaliknya.

d) Dipusatkan Pada Tempat Pengawasan Strategis (*Focused on Strategic Control Points*).

Sistem pengawasan strategis sebaiknya dipusatkan pada bidang yang paling banyak kemungkinan akan terjadi penyimpangan standar dan kemungkinan menimbulkan kerugian yang paling besar.

e) Secara Ekonomi Realistik (*Economically Realistic*).

Pengeluaran biaya untuk implementasi harus ditekan seminimum mungkin sehingga terhindar dari pemborosan yang tidak berguna.

f) Secara Organisasi Realistik (*Organizationally Realistic*).

Sistem pengawasan harus dapat digabungkan dengan realitas organisasi.

g) Dikoordinasikan dengan Arus Pekerjaan Organisasi (*Coordinated with the Organization's Work Flow*).

Informasi pengawasan perlu untuk dikoordinasikan dengan arus pekerjaan diseluruh organisasi karena dua alasan. Pertama, setiap langkah dalam proses pekerjaan dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan seluruh operasi. Kedua, informasi pengawasan harus sampai pada semua orang yang perlu untuk menerimanya;

h) Fleksibel (*Flexible*).

Pada setiap organisasi pengawasan harus mengandung sifat fleksibel yang sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut dapat segera bertindak untuk mengatasi perubahan yang merugikan atau memanfaatkan peluang baru;

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

Pengawasan yang efektif dapat mengidentifikasi tindakan perbaikan apa yang perlu diambil setelah terjadi penyimpangan dari standar. Informasi harus sampai dalam bentuk yang dapat digunakan ketika tiba pada pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan perbaikan;

j) Diterima Para Anggota Organisasi (*Accepted by Organization Members*). Agar system pengawasan dapat diterima oleh para anggota organisasi, pengawasan tersebut harus berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai.

d. Indikator Pengawasan

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

- 1) Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

- 2) Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
- 3) Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
- 4) Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

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, karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

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”.

Menurut (Veithzal Rivai, 2011:316) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut (Marwansyah, 2010:81) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

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

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

- 2) Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4) Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya.

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

4. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan. Impian dan tujuan ini berkaitan dengan apa yang akan diperoleh dan dicapai oleh karyawan setelah memperoleh promosi jabatan. Setiap karyawan berusaha

memberikan performayang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkansesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawabyang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Gambaran yang jelas mengenai pengertian promosi jabatan, dapat penulis kemukakan beberapa pendapat dari para ahli diantaranya sebagai berikut :

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 (Marihhot 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 di atas, 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. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggungjawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya

promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

b. Tujuan Promosi Jabatan

Memperhatikan pengertian promosi jabatan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Tujuan umum tersebut dapat terwujud karena secara khusus pelaksanaan promosi jabatan akan mampu menghasilkan beberapa tujuan khusus yang merupakan sasaran.

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

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 3) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direlisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 5) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
- 7) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerjanya meningkat.
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

c. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan tenaga kerja yang akan dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya. Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini akan mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam meneliti karyawan yang berhak dipromosikan.

Secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar pertimbangan yang dikemukakan oleh (Bambang Wahyudi, 2012:170) antara lain :

1) Sistem Merit (Prestasi)

Sistem merit dijadikan landasan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan.

2) Sistem Senioritas

Landasan promosi jabatan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah senioritas seorang pegawai. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

3) Sistem Nepotisme (Spoil)

Dibandingkan dengan sistem-sistem sebelumnya, maka sistem ini merupakan sistem promosi jabatan yang paling bersifat subyektif.

Sedangkan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2016:114) menambahkan landasan dari promosi jabatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai berikut :

1) Kecakapan Kerja

Dalam hal ini, yang dijadikan landasan oleh perusahaan untuk melakukan promosi jabatan adalah kecakapan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

2) Kombinasi senioritas dan kecakapan kerja

Dasar yang dianggap paling baik dan umum digunakan adalah gabungan antara senioritas dan kecakapan kerja biasanya digunakan untuk memberikan keseimbangan agar dasar yang digunakan terasa lebih jelas dan adil.

Dengan adanya dasar pertimbangan yang dikemukakan diatas diharapkan sebuah organisasi di dalam melaksanakan program promosi jabatan memperhatikan dasar pertimbangan yang akan dipakai, agar nantinya tidak terjadi konflik diantara karyawan.

d. Indikator Promosi Jabatan

Indikator-indikator Promosi Jabatan Menurut (Bambang Wahyudi, 2012:173) sebagai berikut :

1) Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting.

2) Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi.

3) Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi.

5) Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karya dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel. 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Thoriq Rijalul2017)	Pengaruh pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Pengembangan Karir Dan Promosi	Semangat Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.
2.	Novitri Nilam Sari (2016)	Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	Linier Sederhana	Hasil pengolahan data diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	R. Joko (2013)	Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap	Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel perencanaan karir, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort	Sasi			Jambuluwuk Puncak Resort
4.	Afrida Hayati Ritonga (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan	Promosi Jabatan	Kinerja Karyawan	Linier Sederhana	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm & Plant Medan.
5.	Jhon V Tailor (2017)	<i>The Influence Of Training And Career Development On Employees Performance And Job Satisfaction</i>	<i>Training And Career Development</i>	<i>Performance</i>	<i>Simple Regression</i>	<i>The results of this research show that there is a positive influence on training and career development toward employees performance and job satisfaction.</i>
6	Nahason Sitohang (2019)	<i>Relationship Of Career Development With Employee Performance In PT Hondamotor Indonesia</i>	<i>Career Development</i>	<i>Performance</i>	<i>Simple Regression</i>	<i>Career development is an employee activity that helps employees in planning their future careers in the company so that the company and the employees concerned can develop themselves to the maximum. Employee Performance is the spirit of work that is the desire and sincerity of someone doing a good job and being disciplined to achieve maximum work performance.</i>

Sumber: Diolah penulis 2021

C. 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).

1. Pengaruh Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Teori yang menyatakan adanya hubungan antara pengawasan dengan kinerja menurut (Pandoyo, 2017:109) adalah upaya meningkatkan kinerja karyawan guna mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan tercapainya tujuan organisasi diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan pada dasarnya seorang pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan bawahannya dapat terlaksana sesuai rencana atau hasil yang dikehendaki.

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 yangtelah ditentukan sebelumnya.

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”.

2. Pengaruh pengembangan karirberpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

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)

Teori yang menyatakan adanya hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja menurut (Wibowo, 2016:28) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model pengembangan karir yang baik dan tepat, karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik.

3. Pengaruh promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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”.

Menurut (Munandar, 2012:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Teori yang menyatakan adanya hubungan antara Promosi jabatan dengan kinerja menurut (Abdurrahmat Fathoni, 2006:121) Promosi jabatan merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, dimana seorang karyawan akan mengalami perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi atas prestasi yang dicapai, dengan nilai wewenang, tanggung

jawab, kewajiban, hak, status, dan penghasilannya lebih besar dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja yang dinyatakan dengan kinerja yang maksimal.

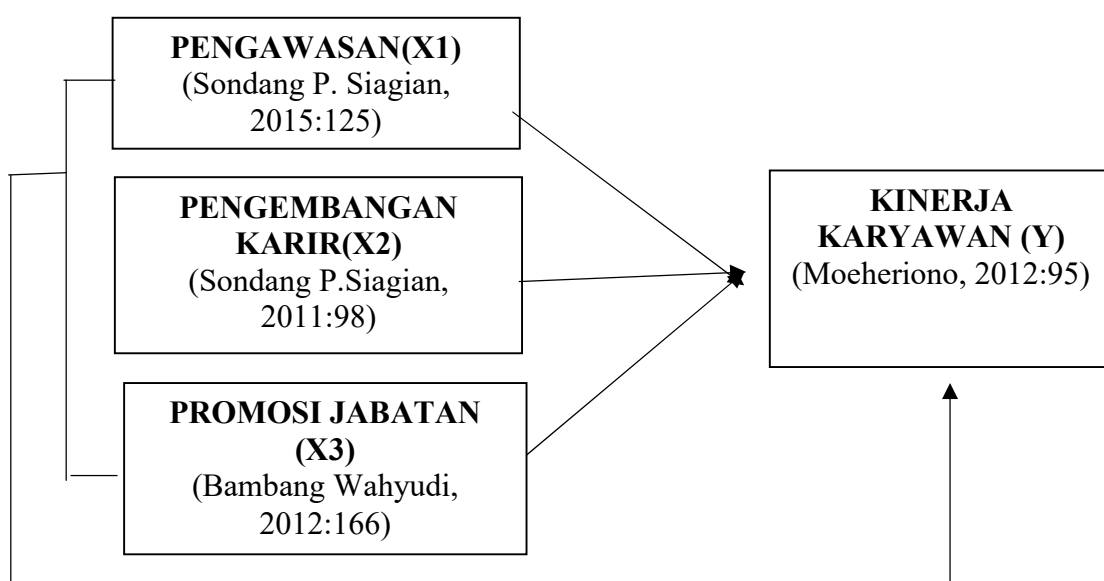
4. Pengaruh pengawasan, pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson, 2011) kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga ada yang mempengaruhi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Pengawasan, pengembangan karir dan promosi jabatan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan, kinerja karyawan akan semakin baik karena karyawan akan menjalankan semua tugasnya sesuai dengan peraturan. Hal ini sesuai dengan teori menurut (Harahap, 2010) yang menyatakan bahwa Pengawasan keseluruhan system, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. Selain pengawasan, menurut Hasibuan (2016) Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Dan dalam sebuah perusahaan atau instansi promosi jabatan menjadi perhatian utama oleh para atasan dan pimpinan, karena promosi jabatan berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adanya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai diharapkan pegawai tersebut akan lebih meningkatkan

kinerjanya. Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek promosi jabatan yang diberikan pimpinan atau atasan dengan kemampuan atau keahlian dirinya dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Promosi jabatan juga menunjang kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis 2021

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 V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati.
2. Hasil penelitian secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.
3. Hasil penelitian secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan model regresi variabel pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan secara simultan 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 terutama mengenai disiplin kerja karyawan agar 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 yang dilaksanakan perusahaan sudah baik namun belum memuaskan bagi karyawan, maka sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan tingkat masa kerja dan prestasi kerja karyawan yang dapat membuat semangat kerja karyawan lebih tinggi sehingga kinerjanya juga lebih baik lagi.
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.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian (Sugiono, 2013:13). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistik dan empiris.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian di PT. Saka Mitra Sejati Medan beralamat di Jl. Gagak Hitam No.14, sedangkan waktu penelitian di mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021.

Tabel 3.1. Proses Penelitian

NO.	KEGIATAN	Maret				April				Mei				Juni			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■	■										
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset ke Perusahaan							■	■	■	■						
6	Pengumpulan data									■	■	■					
7	Pengolahan data											■					
8	Penulisan skripsi												■	■	■		
9	Bimbingan skripsi														■	■	
10	Sidang Meja hijau															■	■

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

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).

Tabel 3.2. Jumlah Karyawan dan Jabatan PT. Saka Mitra Sejati Medan

No	JABATAN	JUMLAH
1	General Manager	1
2	Spv Accounting	1
3	Adm Accounting	1
4	Human Reasouces Department	1
5	Spv Food And Beverage Service	1
6	Waiter	5
7	Waitress	4
8	Spv Food And Beverage Product	1
9	Chef	3
10	Cook	3
11	Cook Helper	1
12	Steward	4
13	Adm Kitchen	1
14	Spv Front Office	1
15	Receptionist	5
16	Spv Engineering	1
17	Engineering	4
18	Spv House keeping	2
19	Roomboy	10
20	Houseman	4
21	Laundry	3
22	Security	4
23	Spv Purchasing	1
24	Adm Purcasing	1
25	Store Keeper	1
26	Spv Information And Tecnologi	1
27	Sales Excecutive	1
28	Driver	1
	JUMLAH	67

Sumber : PT. Saka Mitra Sejati Medan, 2021

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sangadjidan 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 mempergunakan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 67 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder.

- 1) Menurut (Sugiyono, 2012:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan yang di dapat dari hasil kuesioner.
- 2) Menurut (Sugiyono, 2012:137), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data primer yang sudah diolah lebih lanjut dan

disajikan, baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dari majalah, internet, koran dan data lainnya yang mendukung data primer

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.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

Varibel	Konsep Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
Kinerja Karyawan (Y)	(Moeheriono, 2012:95) “Kinerja atau <i>performance</i> 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 .	(I Wayan dan Ayu, 2015:2990) 1. Kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektifitas	1) Persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan. 2) Persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan. 3) Persepsi responden tentang seorang kayawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya. 4) Persepsi responden tentang seorang	Likert

			karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	
Pengawasan (X₁)	(Sondang P. Siagian, 2015:125) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yangtelah ditentukan sebelumnya.	(Robbins And Coulter dalam Satriadi, 2016:290) 1. Menetapkan standar 2. Pengukuran 3. Membandingkan 4. melakukan tindakan	1) Penetapan patokan (target atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. 2) Pengukuran yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan atau bulanan 3) Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, 4) Melakukan tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan.	Likert
Penembangan karir (X₂)	(Sondang P. Siagian, 2011:98) “Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun”.	(Sondang P. Siagian, 2011:87) 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	1) Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional 2) Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. 3) Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi	Likert

			<p>tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.</p> <p>4) Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.</p> <p>5) Setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.</p>	
Promosi Jabatan (X₃)	<p>(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”.</p>	<p>(Bambang Wahyudi, 2012:173) 1. Kejujuran 2. Loyalitas 3. Tingkat Pendidikan 4. Pengalaman Kerja 5. Inisiatif</p>	<p>1) Jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting.</p> <p>2) Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi.</p> <p>3) Kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.</p> <p>4) Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi.</p>	Likert

			5) Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi.	
--	--	--	--	--

Sumber: Diolah Penulis 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2012:224).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1) Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Dengan begitu penulis akan membuat daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang sesuai dengan variabel Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi jabatan dan kinerja karyawan. Daftar pertanyaan dan pernyataan tersebut akan dibagikan di lokasi penelitian.

2) Observasi Dokumen

Observasi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer perusahaan, dengan mengumpulkan data dari pihak PT. Saka Mitra Sejati Medan mengenai sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya yang dapat dijadikan sebagai gambaran umum perusahaan.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan keaslian alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($>$) 0.30 (Yamin dan Kurniawan, 2012:280). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19.0.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel

apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,70$ (Yamin dan Kurniawan, 2010:282). Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asympt.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Situmorang (2012:730).

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Facor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIP* < 5, maka tidak terjadi *multikoloneritas* (Situmorang,2012:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* (Situmorang, 2012:73).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu Pengawasan(X1) Pengembangan karir (X2) dan Promosi Jabatan (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Intercept
β_1	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Pengawasan
X ₂	=	Pengembangan Karir
X ₃	=	Promosi Jabatan

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melakukan uji t dan uji F.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti (signifikan) variabel independen (Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan kata lain uji t ini digunakan untuk meneliti pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis

HO : Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

HA : Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Saka Mitra Sejati Medan.

2) Menentukan tingkat signifikansi (α)

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3) Kriteria pengujian

a) H_0 diterima (H_0 ditolak), jika $P\text{value} > \alpha$ (0,05)

b) H_0 ditolak (H_0 diterima) jika $P\text{value} \leq \alpha$ (0,05)

4) Pengambilan kesimpulan

- a) Jika H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika H_0 ditolak atau H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Serentak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

H_1 : Pengawasan, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

2) Menentukan level of significance (sig)

Hipotesis kemudian diuji untuk mengetahui diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat dilakukan dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} (α) atau tingkat signifikansi. Tingkat signifikan menggunakan (α) = 5%.

3) Kriteria pengujian

- a) HO diterima (HA ditolak) jika $P\ value > \alpha$ (0,05)
- b) HO ditolak (HA diterima) jika $P\ value \leq \alpha$ (0,05)

4) Pengambilan kesimpulan

- a) Jika HO diterima atau HA ditolak maka Pengawasan, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika HO ditolak atau HA diterima maka Pengawasan, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Jika *Adjusted R Square* sama dengan 1 (satu) maka variasi variabel dependen dapat dijelaskan 100 persen. Sebaliknya, jika *Adjusted R Square* sama dengan 0 (nol) maka variasi variabel dependen tidak dapat dijelaskan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengukur besarnya kontribusi variabel terhadap variasi variabel dependen. Setiap tambahan 1 (satu) variabel independen maka *Adjusted R Square* pasti meningkat (Ghozali, 2011:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Saka Hotel

Industri pariwisata dapat menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat luas yang dapat mengurangi pengangguran diberbagai daerah demi terciptanya kesejahteraan masyarakat. Pariwisata diharapkan dapat menjadi penopang bagi kelancaran perekonomian negara maupun daerah.

Salah satu bentuk fasilitas pariwisata adalah usaha akomodasi dalam hal ini adalah hotel. Hotel merupakan fasilitas pariwisata bagi wisatawan yang ingin menginap dalam melakukan perjalanan wisata, yang mana hotel menyediakan fasilitas penginapan, makan dan minum serta jasa lainnya diperlukan bagi umum.

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 Sumatra 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.-.

Dilihat dari jenis pelayanan, fasilitas yang dimiliki, lokasi dan fasilitas lainnya maka Hotel Saka Medan dapat digolongkan kedalam kriteria:

a. Berdasarkan *plan*

Hotel Saka Medan digolongkan ke dalam *Continental Plan*.

b. Berdasarkan jumlah kamar yang tersedia

Hotel Saka Medan memiliki jumlah kamar 108 kamar, maka Hotel Saka Medan digolongkan *Average Hotel*.

c. Berdasarkan jenis tamu yang menginap

Dilihat dari jenis tamu yang menginap dan yang datang pada umumnya berasal dari instansi pemerintah dan usahawan. Dengan demikian Hotel Saka Medan diklasifikasikan ke dalam *Business Hotel*.

d. Berdasarkan lamanya tamu menginap

Tamu yang datang menginap di Hotel Saka Medan pada umumnya menginap 2 sampai dengan 3 malam, maka Hotel Saka Medan diklasifikasikan ke dalam *Semi Residen Hotel*.

e. Berdasarkan lokasi

Dilihat dari lokasi Hotel Saka Medan terletak di jalan Gagak Hitam, dengan demikian Hotel Saka Medan diklasifikasikan sebagai *City Hotel*.

f. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan Hotel Saka Medan juga memiliki fasilitas yang dibutuhkan pelanggan yaitu:

1) Restoran.

Hotel Saka memiliki restoran yang bernama Nangroe Restoran yang dapat menampung sebanyak 200 orang.

2) Ruang rapat.

Hotel Saka memiliki empat ruang rapat, yang bernama Anugerah, Pusaka Kurnia dan Saka. Ruangan Anugerah dapat menampung sebanyak 60 orang, ruangan Pusaka dapat menampung 100 orang, ruangan Kurnia dapat menampung sebanyak 50 orang, dan ruangan Saka dapat menampung sebanyak 40 orang. Ruangan rapat ini terletak di lantai satu.

3) Layanan kamar

Hotel Saka memiliki 108 kamar yang terdiri dari tiga jenis kamar yaitu *Superior Room, Deluxe Room hotel* dan *Grand Deluxe Room*.

4) *Laundry*

Hotel Saka memiliki *laundry* yang buka mulai pukul 08.00 s/d 17.00 wib dan terletak di lantai lima.

5) AC

Setiap kamar di Hotel Saka memiliki *private AC*.

6) Televisi kabel

Semua kamar di Hotel Saka memiliki televisi kabel yang dapat melihat siaran luar negeri seperti *star sport*, HBO dan sebagainya.

7) Mesin pembuat kopi/teh

Semua kamar di Hotel Saka memiliki mesin pembuat kopi/teh.

8) Pancuran mandi (*shower*)

Semua kamar di Hotel Saka memiliki pancuran mandi (*shower*).

9) Pengering rambut (*hair drayer*)

Semua kamar di Hotel Saka memiliki pengering rambut (*hair drayer*).

10) *Lift*

Hotel Saka memiliki *lift* yang terletak di lantai satu atau *lobby area*.

11) Layanan internet

Memiliki layanan internet gratis selama 24 jam dan dapat diakses di restoran, *lobby area*, ruang rapat yang terletak di lantai satu, hingga sampai ke kamar yang terletak dari lantai dua, tiga dan empat.

12) Parkir

Area parkir Hotel Saka terdapat di depan dan di belakang hotel. Untuk di depan hotel hanya untuk parkir mobil, dan dapat mengakomodir sebanyak 15 mobil. Sedangkan untuk di belakang hotel untuk parkir mobil dan sepeda motor, untuk mobil dapat mengakomodir sebanyak 30 mobil sedangkan sepeda motor dapat mengakomodir sebanyak 60 sepeda motor. (Sumber : Saka Hotel Medan)

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Saka Hotel Medan adalah sebagai berikut :

a. Visi

The family and businnes

b. Misi

1. Menjadikan Saka Hotel tempat tujuan keluarga yang berkunjung ke Medan dengan harga terjangkau
2. Menjadikan Saka Hotel tempat tujuan para pengusaha memiliki fungsi pasar di Medan
3. Memberikan kepuasan sahati kepada pengunjung Saka Hotel dengan pelayanan terbaik. (Sumber : Saka Hotel Medan)

3. Logo

Gambar : 4.1. Logo Saka Hotel Medan

(Sumber : Saka Hotel Medan)

Makna Logo Saka Hotel

Huruf (S) pada Logo Saka Hotel memaknai kata Saka itu sendiri yang artinya adalah manis, saka adalah bahasa daerah aceh yang pendirinya berasal dari daerah tersebut yaitu bapak Buchari Usman. Arti Hotel yang manis mengharapakan pengunjung slalu dapat merasa nyaman dan tersenyum saat berada atau mengunap di Saka Hotel menjadi harapan bagi semua karyawan dan pengelola Hotel Saka. Bintang tiga sendiri adalah level hotel yang memang menjelaskan Saka Hotel adalah salah satu hotel yang berbintang

tiga. The truly hotel adalah jargon Saka Hotel yang menegaskan bahwa simbol dari perhotelan yang sebenarnya adalah Hotel Saka. Logo yang sangat sederhana namun mempunyai cukup makna yang bisa membuat pengunjung dapat mengingat arti Saka Hotel setiap datang berkunjung.

(Sumber : Saka Hotel Medan)

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari setiap hotel bergantung dari besar kecilnya hotel tersebut, semangkin besar hotel tersebut maka struktur organisasinya semangkin banyak jumlah personil yang terdapat di dalamnya. Struktur organisasi merupakan suatu susunan yang menggambarkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Hal ini diperjelas oleh Hasibuan (2009:128) yaitu: “Stuktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendapatan organisasi kependudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerja, garis pemeribtah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi”.

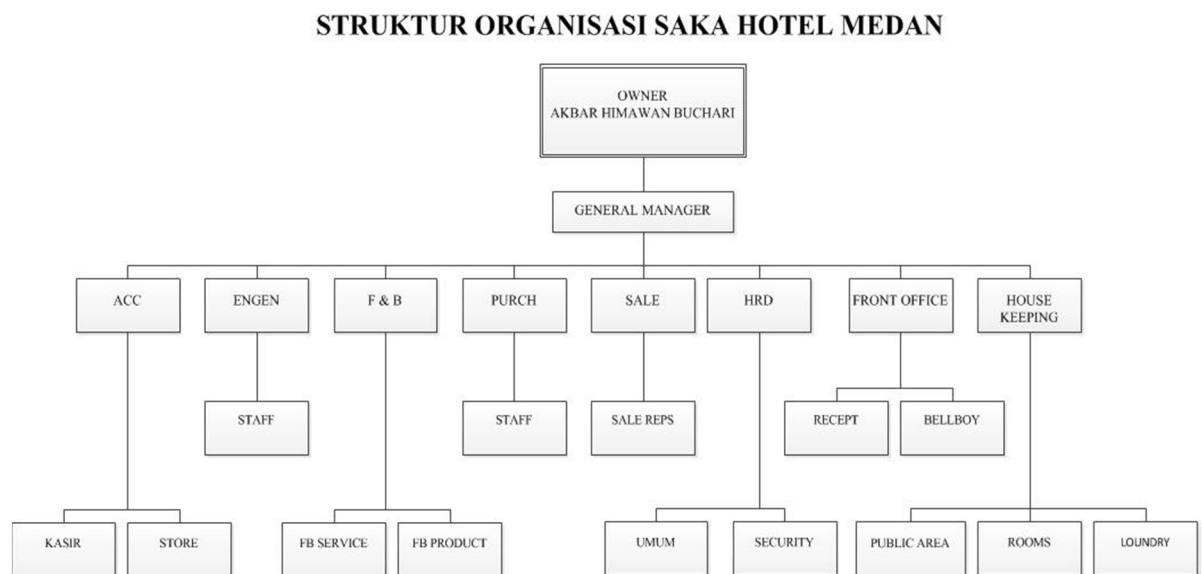
Sebuah organisasi perlu menetapkan tujuan, menetapkan rencana, mengorganisasikannya, hingga melakukan beberapa tindakan yang akan memotivasi orang-orang agar dapat menjalankan apa yang telah direncanakan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Di dalam organisasi ada fungsi manajemen yang diarahkan sebagai fungsi pengawasan yang pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Jika tidak berjalan dengan semestinya, maka fungsi

pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan.

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi dari perusahaan yang bersangkutan. Struktur organisasi yang baik tentu akan membantu mencapai pelaksanaan yang baik dalam organisasi dan merupakan kerangka yang mengatur hubungan-hubungan kerja dan tingkatan jabatan dari masing-masing karyawan dimana organisasi itu beroperasi. Di dalam struktur organisasi harus diperhatikan beberapa hal yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, dan desentralisasi serta formalisasi.

Berikut adalah struktur organisasi pada Hotel Saka Medan.

Gambar 4.2. Struktur Organisasi Hotel Saka Medan



Gambar II. 2. Struktur Organisasi saka Hotel

(Sumber : Saka Hotel Medan)

Deskripsi Jabatan

1) *General Manager*

Membawahi bagian bagian semua departement sekaligus bertanggung jawab pada kelancaran tugas semua bagian.

2) *Room Devison Departement*

Room devison departemen yaitu devisi utama yang terdapat disebuah hotel yang bertanggung jawab atas seluruh operasional dari hotel terutama dibidang kamar (*room*). *Room devison* membawahi *Front Office* dan *HouseKeeping*.

House Keeping Departement

Yaitu departemen yang bertanggung jawab atas kebersihan hotel baik itu kamar hotel maupun area umum hotel.

Public Area : bertugas membersihkan seluruh area hotel terkecuali kamar.

Rooms : yaitu RoomBoy ataupun RoomGirl yang bertugas untuk membersihkan kamar tamu.

Laundry : bertanggung jawab atas kebersihan lenan kamar.

Front Office Departement

Departemen yang bertugas dan bertanggung jawab atas pemesanan dan penjualan kamar hotel, serta menangani tamu *check in* maupun *check out*.

Reception : bertugas untuk melakukan penyambutan tamu yang baru masuk hotel.

Bellboy : bertugas melayani tamu menunjukan kamar menginap serta barang bawaan tamu.

3) *Food and Beverage Departement (F & B)*

Salah satu departemen hotel yang membawahi Food and Beverage Product dan Food and Beverage Service.

Food and Beverage (F& B) Product

Salah satu departemen hotel yang bertanggung jawab atas pengolahan bahan makanan mentah menjadi makanan yang siap hidang atau departemen yang bertugas untuk membuat makanan dan minuman di *kitchen* hotel.

Food and Beverage (F& B) Service

Departemen yang bertanggung jawab atas seluruh operasional dari kegiatan pelayanan penghidangan makanan dan minuman hotel.

4) *Sales (SALE) and Marketing (SALE REPS) Departement*

Bagian yang ada di hotel yang bertugas atas penjualan dan pemasaran dari hotel, serta bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan penjualan dan pemasaran hotel.

5) *Accounting (ACC) Departement*

Bertugas untuk mengawasi seluruh pengeluaran dan pemasukan dari hotel yang berhubungan dengan *Hotel Revenue*.

6) *Enginering (ENGEN) Departement*

Bertugas untuk memperbaiki dan melakukan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin. Bertanggung jawab atas seluruh operasional perbaikan dan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin.

7) *Human Resource Departement (HRD)*

Bertanggung jawab atas pemilihan dan perekrutan sumber daya manusia di hotel serta bertugas untuk menangani hal hal diluar hotel yang berhubungan dengan masyarakat

8) *Purchasing (PURCH)*

Bagian pembelian untuk keperluan hotel supplier maupun keperluan restoran. (Sumber : Saka Hotel Medan)

5. Sumber Daya Manusia

Untuk melancarkan operasional hotel dalam menjalankan roda perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal dan terampil yang direkrut untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hotel Saka Medan memiliki sejumlah karyawan yang ahli dalam bidang pekerjaan masing-masing untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Untuk melihat sumber daya manusia yang terdapat pada Hotel Saka Medan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan

No	JABATAN	JUMLAH
1	General Manager	1
2	Spv Accounting	1
3	Adm Accounting	1
4	Human Reasouces Department	1
5	Spv Food And Beverage Service	3
6	Waiter	5
7	Waitress	2
8	Spv Food And Beverage Product	1
9	Chef	2
10	Cook	2

11	Cook Helper	1
12	Steward	3
13	Adm Kitchen	1
14	Spv Front Office	1
15	Receptionist	5
16	Bellboy	
17	Spv Engineering	1
18	Engineering	4
19	Spv House keeping	2
20	Roomboy	10
21	Houseman	4
22	Laundry	6
23	Security	3
24	Spv Purchasing	1
25	Adm Purcasing	1
26	Store Keeper	1
27	Spv Information And Tecnologi	1
28	Sales Excecutive	1
29	Adm Marketing	1
30	Driver	1
	JUMLAH	67

Sumber: Personal Department 2021

6. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian ini akan peneliti menjadi 2 (dua) bagian yaitu identitas responden dan hasil jawaban responden, sebagai berikut :

a. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden.

Untuk lebih jelasnya dapatdi lihat pada keterangan berikut ini :

1) Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Usia Responden	Frekwensi	
		Orang	Persentase
1	20–30	31	27.5
2	31–40	20	57.5
3	41–50	16	15.0
Jumlah		67	100

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel 4.2 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20–30 tahun berjumlah 31 orang atau sebesar 27.5 %, sedangkan yang berusia antara 31–40 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 57.5% dan responden yang berusia antara 41–50 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 15.0%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 20 – 30 tahun.

2) Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekwensi	
		Orang	Persentase
1	SMP	7	17.5
2	SLTA	31	52.5
3	D3	10	15.0
4	S1	12	12.5
5	S2	7	0.05
Jumlah		67	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 321 orang atau sebesar 52.5%, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 25 % dan S1 sebanyak 12 orang atau sebesar 15.0 %. S2 sebanyak 7 orang atau sebesar 0.05%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SLTA yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5 %.

b. Deskripsi Variabel

Adapun deskripsi variable dalam penelitian ini terdiri dari faktor, promosi jabatan dan rekan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya, dapat di lihat pada rincian berikut ini:

1) Variabel Pengawasan (X_1)

Pengawasan tersebut, dapat di lihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan (X_1)

NO	Pernyataan	Frekwensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pengawasan merupakan hal yang sangat penting	18	22	11	9	7	67
		26.9%	32.8%	16.4%	13.4%	10.4%	100.0%
2.	Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan	13	36	7	3	8	67
		19.4%	53.7%	10.4%	4.5%	11.9%	100.0%
3.	Pengawasan harus dilakukan secara rutin	15	30	13	2	7	67
		22.4	44.8	19.4	3.0	10.4	100.0%
4.	Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar	32	22	6	5	2	67

		47.8%	32.8%	9.0%	7.5%	3.0%	100. %
5	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan	11	16	21	12	7	67
		16.4%	23.9%	31.3%	17.9%	10.4%	100. %
6	Dengan adanya pengawasan akan menaikkan kinerja bapak/ ibu.	24	23	10	7	3	67
		35.8%	34.3%	14.9%	10.4%	4.5%	100. %
7	Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan	7	38	12	2	8	67
		10.4%	56.7%	17.9%	3.0%	11.9%	100. %
8	Pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan.	19	25	11	5	7	67
		10.4%	56.7%	17.9%	3.0%	11.9%	100. %
9	Pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan	6	22	12	17	10	67
		9.0%	32.8%	17.9	25.4	14.9	100.%
10	Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang	22	24	9	7	5	67
		32.8%	35.8%	13.4%	10.4%	7.5%	100%
	Jumlah	167	258	112	69	64	670
	Rata-rata	17	26	11	7	7	67
	Persentase	10.4%	56.7%	17.9%	7.0%	7.9%	100. %

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau sebesar 10.4 % menyatakan sangat setuju, 26 orang atau sebesar 56.7 % menyatakan setuju, 11 orang atau sebesar 17.9% menyatakan kurang setuju, sebanyak 7 orang atau sebesar 7.0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 orang atau sebesar 7.9% menyatakan sangat tidak setuju.

2) Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang Pengembangan Karir tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2).

NO	Pernyataan	Frekwensi					Jumlah
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	
1.	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	16	20	12	11	8	67
		23.9%	29.9%	17.9%	16.4%	11.9%	100. %
2.	Saya puas dengan sistem promosi yang ada di perusahaan	7	17	16	18	9	67
		10.4%	25.4%	23.9%	26.9%	13.4%	100. %
3.	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya	23	13	10	17	4	67
		34.3%	19.4%	14.9%	25.4%	6.0%	100. %
4.	Pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	13	25	13	8	8	67
		19.4%	37.3%	19.4%	11.9%	11.9%	100. %
5	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya	8	22	13	15	9	67
		11.9%	32.8%	19.4%	22.4%	13.4%	100. %
6	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	10	37	9	2	9	67
		14.9%	55.2%	13.4%	3.0%	13.4%	100. %
7	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan	18	31	11	1	6	67
		26.9%	46.3%	16.4%	1.5%	9.0%	100. %
8	kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan	27	25	6	7	2	67
		40.3%	37.3%	9.0%	10.4%	3.0%	100. %
9	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik	28	23	5	7	4	67
		41.8%	34.3%	7.5%	10.4%	6.0%	100. %
10	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi karyawan	8	18	22	12	7	67

	11.9%	26.9%	32.8%	17.9%	10.4%	100. %
Jumlah	158	231	117	98	66	670
Rata-rata	16	23	11	10	7	67
Persentase	14.9%	55.2%	13.4%	9.0%	6.4%	100. %

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau sebesar 14.9 % menyatakan sangat setuju, 23 orang atau sebesar 55.2 % menyatakan setuju, 11 orang atau sebesar 13.4% menyatakan kurang setuju, sebanyak 10 orang atau sebesar 9.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 orang atau sebesar 6.4% menyatakan sangat tidak setuju.

3) Variabel Promosi Jabatan (X_3)

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang promosi jabatan tersebut, dapat di lihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Promosi Jabatan (X_3).

NO	Pernyataan	Frekwensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Perusahaan menempatkan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan	19	21	16	9	2	67
		28.4%	31.3%	23.9%	13.4%	3.0%	100. %
2.	Atasan telah tepat menempatkan saya pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya	28	18	10	7	4	67
		41.8%	26.9%	14.9%	10.4%	6.0%	100. %
3.	Latar belakang pegawai mempengaruhi jabatan yang diberikan	11	18	16	14	8	67
		16.4%	26.9%	23.9%	20.9%	11.9%	100. %
4.	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan	21	22	10	8	6	67
		31.3%	32.8%	14.9%	11.9%	9.0%	100. %
5	Manajer selalu memperhatikan pegawai yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikan	9	24	13	12	9	67
		13.4%	35.8%	19.4%	17.9%	13.4%	100. %

6	Masa kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan atau kenaikan golongan	28	21	7	9	2	67
		41.8%	31.3%	10.4%	13.4%	3.0%	100. %
7	Pegawai berpengalaman yang diprioritaskan untuk dipromosikan	8	37	10	3	9	67
		11.9%	55.2%	14.9%	4.5%	13.4%	100. %
8	Pegawai berpengalaman yang diprioritaskan untuk dipromosikan	16	26	13	3	9	67
		23.9%	38.8%	19.4%	4.5%	13.4%	100. %
9	Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan	19	15	12	13	8	67
		28.4%	22.4%	17.9%	19.4%	11.9%	100. %
10	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi	23	21	11	7	5	67
		34.3%	31.3%	16.4%	10.4%	7.5%	100. %
	Jumlah	182	223	118	85	62	670
	Rata-rata	18	22	11	8	6	67
	Persentase	11.9%	55.2%	14.9%	13.4%	4.5%	100. %

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang atau sebesar 11.9 % menyatakan sangat setuju, 23 orang atau sebesar 55.2 % menyatakan setuju, 22 orang atau sebesar 55.2% menyatakan kurang setuju, sebanyak 8 orang atau sebesar 13.4% menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 orang atau sebesar 4.5% menyatakan sangat tidak setuju.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun ekapitulasi jawaban responden tentang kinerja tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

NO	Pernyataan	Frekwensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan	23	18	9	9	8	67
		34.3%	26.9%	13.4%	13.4%	11.9%	100. %
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	4	11	25	14	13	67
		6.0%	16.4%	37.3%	20.9%	19.4%	100. %
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	6	10	26	13	12	67
		9.0%	14.9%	38.8%	19.4%	17.9%	100. %
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	3	10	19	15	20	67
		4.5%	14.9%	28.4%	22.4%	29.9%	100. %
5	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	16	13	13	13	12	67
		23.9%	19.4%	19.4%	19.4%	17.9%	100. %
6	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan	10	32	10	6	9	67
		14.9%	47.8%	14.9%	9.0%	13.4%	100. %
7	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	13	27	13	2	12	67
		19.4%	40.3%	19.4%	3.0%	17.9%	100. %
8	Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja	24	20	10	5	8	67
		35.8%	29.9%	14.9%	7.5%	11.9%	100. %
9	Atasan Bapak/Ibu memberi reward terhadap kinerja Bapak/Ibu.	17	22	13	13	2	67

		25.4%	32.8%	19.4%	19.4%	3.0%	100. %
10	Bapak/Ibu bekerja dengan mutu hasil yang efektif.	7	9	25	18	8	67
		10.4%	13.4%	37.3%	26.9%	11.9v	100. %
	Jumlah	123	172	163	108	104	670
	Rata-rata	12	17	16	11	11	67
	Persentase	25.4%	32.8%	19.4%	12.4%	11.0%	100. %

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 25.4 % menyatakan sangat setuju, 17 orang atau sebesar 32.8 % menyatakan setuju, 16 orang atau sebesar 19.4% menyatakan kurang setuju, sebanyak 11 orang atau sebesar 12.4% menyatakan tidak setuju,sebanyak 11 orang atau sebesar 11.0% menyatakan sangat tidak setuju.

7. 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

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan. 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 adalah :

Tabel 4.8 Rekapitulasi hasil Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Pengawasan (X_{11} - X_{110}), Pengembangan Karir (X_{21} - X_{210}), Pengembangan Karir (X_{31} - X_{310}) dan Kinerja (Y_1 - Y_{10}).

Variabel	Corrected ItemTotal Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Pengawasan (X_2)				
X1.1	.673	>	0.3	Valid
X1.2	.618	>	0.3	Valid
X1.3	.788	>	0.3	Valid
X1.4	.783	>	0.3	Valid
X1.5	.465	>	0.3	Valid
X1.6	.538	>	0.3	Valid
X1.7	.683	>	0.3	Valid
X1.8	.748	>	0.3	Valid
X1.9	.386	>	0.3	Valid
X1.10	.689	>	0.3	Valid
Pengembangan Karir (X_2)				
X2.1	.547	>	0.3	Valid
X2.2	.503	>	0.3	Valid
X2.3	.533	>	0.3	Valid
X2.4	.546	>	0.3	Valid
X2.5	.315	>	0.3	Valid

X2.6	.675	>	0.3	Valid
X2.7	.764	>	0.3	Valid
X2.8	.786	>	0.3	Valid
X2.9	.767	>	0.3	Valid
X2.10	.485	>	0.3	Valid
Promosi Jabatan (X3)				
X3.1	.662	>	0.3	Valid
X3.2	.772	>	0.3	Valid
X3.3	.447	>	0.3	Valid
X3.4	.528	>	0.3	Valid
X3.5	.531	>	0.3	Valid
X3.6	.771	>	0.3	Valid
X3.7	.639	>	0.3	Valid
X3.8	.722	>	0.3	Valid
X3.9	.653	>	0.3	Valid
X3.10	.701	>	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	.496	>	0.3	Valid
Y2	.556	>	0.3	Valid
Y3	.564	>	0.3	Valid
Y4	.279	>	0.3	Valid
Y5	.640	>	0.3	Valid
Y6	.681	>	0.3	Valid
Y7	.711	>	0.3	Valid
Y8	.702	>	0.3	Valid
Y9	.697	>	0.3	Valid
Y10	.569	>	0.3	Valid

Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa r hitung untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

b. Uji Reabilitas

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 reliable adalah instrument 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 .

Untuk melihat hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Pengawasan	0.823	>	0.6	Reliabel
Pengembangan Karir	0.889	>	0.6	Reliabel
Promosi Jabatan	0.906	>	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.962	>	0.6	Reliabel

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variable > 0.6 . ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

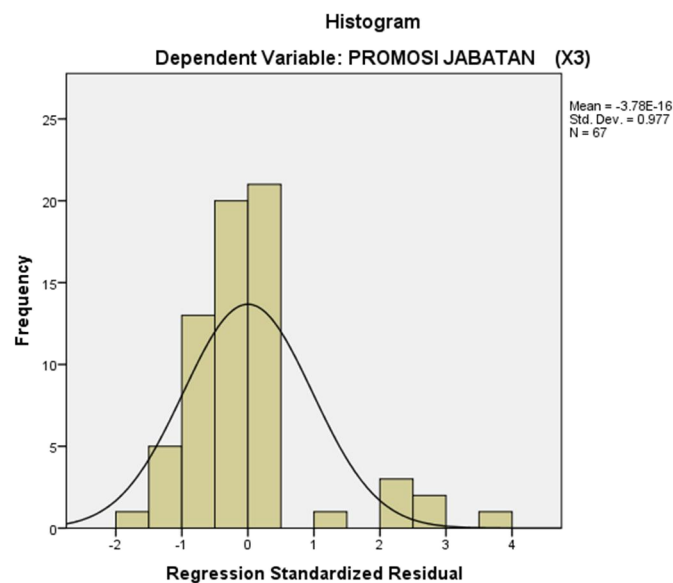
8. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

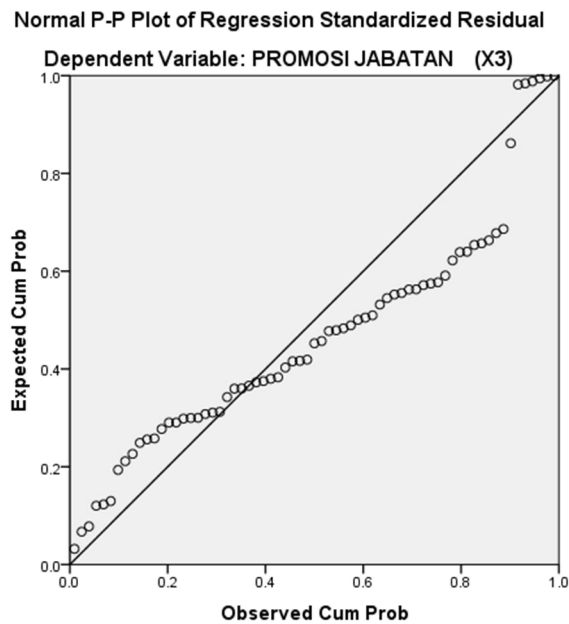
Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Gambar 4.3 Normal Probability Plot



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.3, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.4, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Pengawasan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3), Sedang 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 perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan Tolerance sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Pengawasan(X ₁)	5.207	<	10	Tidak ada <i>multikolinieritas</i>
Pengembangan Karir(X ₂)	3.192	<	10	Tidak ada <i>multikolinieritas</i>
Promosi Jabatan (X ₃)	5.587	<	10	Tidak ada <i>multikolinieritas</i>

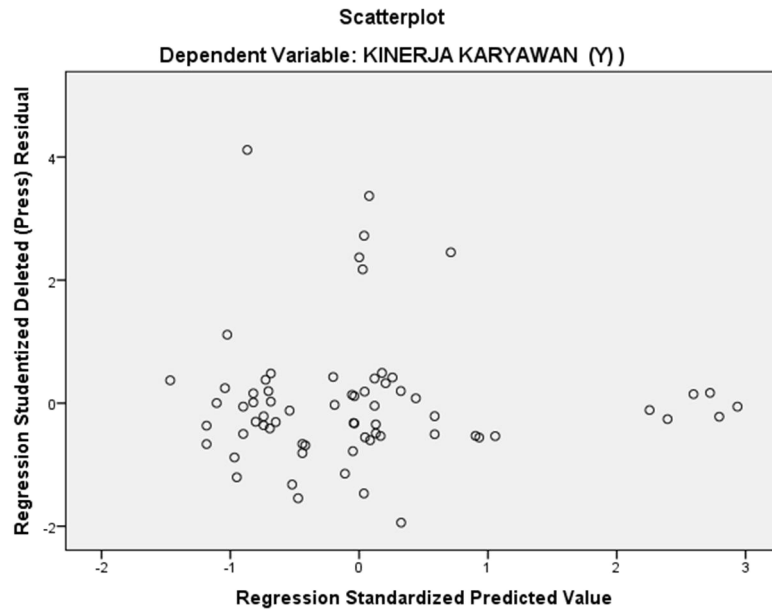
Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 4.9 tentang rekapitulasi hasil Uji Multikolinieritas diatas, 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(X₁, X₂ dan X₃). Dari hasil uji korelasi spearman, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

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.

9. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinuitas hubungan Kinerja Karyawan(Y) sebagai variabel tetap dan variabel bebas adalah Pengawasan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Promosi Jabatan (X_3).

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

Tabel 4.11 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)

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat diatas, 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 :

- a. 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.
- b. 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 PT. Saka Mitra Sejati Medan sebesar 0,839 satuan dengan anggapan X1 tetap.
- c. 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.

- d. 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.

10. 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 4.12 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)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

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 4.12 terlihat 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 4.12 terlihat 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 4.12 terlihat 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 4.13 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)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Tabel 4.13 terlihat diatas, 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 regresivariabel 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 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.482	6.855

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,505 atau (50,5%). Nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan.

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.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan nilai $t_{hitung} 3.616 > t_{tabel} 1.669$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar 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 efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/ kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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 rata-rata keseluruhan deskripsi responden terhadap pengembangan karir berada pada kualifikasi baik. Hal ini dapat dilihat dari tingginya minat karyawan untuk dipromosikan serta atasan yang selalu mendukung pengembangan karir karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kinerja dan pelatihan yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

4. Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan 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.

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.

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 Personalia.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: Hiw 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 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
- Sangadji dan Sopiah (2010), *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI
- Veithzal Rivai (2011) *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja 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

JURNAL :

- Afrida Hayati Ritonga, Angreni Atmei Lubis, Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (2) (2015): 112-125
- Dodi Herdino & Seno Andri, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak, *Jom FISIP Volume 4 No. 2 Oktober 2017*
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Novitri Nilam Sari, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda, *eJournal Administrasi Bisnis*, 4 (2) 2016: 620–630 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016
- R. Joko Sugiharjo dan Rustinah, Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, No. 3, November 2017: 444-454

- Setyawan, A. D., Supriatna, J., NISYAWATI, N., NURSAMSI, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2021). Projecting expansion range of *Selaginella zollingeriana* in the Indonesian archipelago under future climate condition. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Shaputra & Hendriani, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015*
- Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). Optimalisasi Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada Masyarakat Desa Pematang Serai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.
- Thoriq Rijalulloh, MochammadAlMusadieq, Moehammad Soe'oad Hakam, Pengaruh pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 51 No. 2 Oktober 2017