

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AWATRONICS
MANUFACTURING**

SKRIPSI



**Oleh:
Mastriani Sinaga
190910358**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AWATRONICS
MANUFACTURING**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Mastriani Sinaga
190910358**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mastriani Sinaga
NPM : 190910358
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Awatronics Manufacturing”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Juli 2023



Mastriani Sinaga

190910358

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT AWATRONICS
MANUFACTURING**

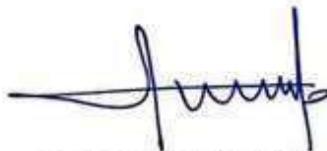
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Mastriani Sinaga
190910358**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 28 Juli 2023



Dr. Wasiman, S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Agar perusahaan dapat maju dari waktu ke waktu maka organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar. Organisasi akan membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja yang baik, kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi, serta keterampilan yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Awatronics Batam dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh pengawasan kerja dan pengembangan karir. Orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan, dengan total 139 orang. Penelitian ini melibatkan 139 responden. Pada penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Program SPSS 25 digunakan untuk mengolah data ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Awatronics Batam dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan kerja, dengan nilai 15,711 lebih besar dari t tabel 1,97756, dan pengembangan karir, dengan nilai 2,038 lebih besar dari t tabel 1,97756. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Awatronics Batam secara simultan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan kerja dan pengembangan karir, dengan nilai 173,565 lebih besar dari f tabel 3,06.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In order for the company to progress from time to time, the organization must manage its human resources properly and correctly. Organizations will need employees with good performance levels, abilities that match the vision and mission, and good skills. The purpose of this research is to find out how the performance of employees at PT Awatronics Batam is affected partially and simultaneously by work supervision and career development. The people involved in this study were employees, with a total of 139 people. This study involved 139 respondents. In this study, the saturated sample technique was used. This study uses a questionnaire to collect data. The SPSS 25 program is used to process this data. This study uses a quantitative approach. The results showed that the performance of PT Awatronics Batam employees was positively and significantly influenced by work supervision, with a value of 15.711 greater than t table 1.97756, and career development, with a value of 2.038 greater than t table 1.97756. In addition, the results of the study show that the performance of PT Awatronics Batam employees is positively and significantly affected simultaneously by work supervision and career development, with a value of 173.565 greater than f table 3,06.

Keywords: Work Supervision; Career Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

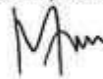
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam yang dengan tulus membimbing penulis selama penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan dengan penulis;
6. Teristimewa untuk kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi;
7. Janima Simanjuntak dan Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini;
8. Pimpinan PT Awatronics Manufacturing Batam yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan PT Awatronics Manufacturing Batam yang telah bersedia membantu penyelesaian skripsi ini dengan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Juli 2023



Mastriani Sinaga



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar	10
2.1.1 Pengawasan	10
2.1.2 Pengembangan Karir	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Berpikir	23
2.4 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	25
3.3.1 Lokasi Penelitian	25
3.3.2 Periode Penelitian	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	26
3.5 Sumber Data	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6.2 Alat Pengumpulan Data	27
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
3.7.1 Variabel Independen	28
3.7.2 Variabel Dependen	32

3.8 Metode Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	36
3.9 Uji Kualitas Data	37
3.9.1 Uji Validitas.....	37
3.9.2 Uji Reabilitas	38
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.10.1 Uji Normalitas	39
3.11 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.12 Uji Multikolinearitas	40
3.13 Uji Pengaruh.....	40
3.13.1 Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.14 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	41
3.15 Uji Hipotesis	42
3.15.1 Uji Parsial (Uji T).....	42
3.15.2 Uji Simultan (Uji F).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.2.1 Profil Responden	44
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	46
4.3.1 Pengawasan Kerja Kerja	46
4.3.2 Pengembangan karir.....	48
4.3.3 Kinerja Karyawan	49
4.4 Analisis Data	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas Data	50
4.4.2 Hasil Uji Realibilitas Data.....	52
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	53
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.8 Hasil Uji Pengaruh	57
4.8.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R ²	59
4.10 Hasil Uji Hipotesis	59
4.10.1 Hasil Uji T (Uji Parsial)	59
4.10.2 Hasil Uji F (Regresi Simultan)	60
4.11 Pembahasan	61
4.12 Implikasi Hasil Penelitian.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Simpulan	64
5.2 Saran	64
Daftar Pustaka	67
Lampiran	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Histogram	56
Gambar 4.2 Diagram Normal <i>P-Plot Of Regression Standardized Residual</i>	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Target Produksi PT Awatronics Batam	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1	Periode Penelitian	25
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel 3. 3	Skala Likert	36
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 2	Profil responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4. 4	Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan	46
Tabel 4. 5	Skor Indikator Variabel Pengawasan.....	46
Tabel 4. 6	Skor Indikator Variabel Pengembangan Karir	48
Tabel 4. 7	Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan	50
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	51
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan.....	52
Tabel 4. 12	Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir	53
Tabel 4. 13	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4. 14	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	55
Tabel 4. 15	Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4. 16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 17	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4. 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59
Tabel 4. 19	Hasil Uji T	60
Tabel 4. 20	Hasil Uji F	61

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	33
Rumus 3. 2 Cronbach's Alpha	35
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	38
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi.....	39
Rumus 3. 5 Uji T	40
Rumus 3. 6 Uji F.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kunci kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk semua proses yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia. Pernyataan ini didukung oleh (Rozy, 2021) Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan karena mesin, bahan baku, dan operasi produksi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia adalah elemen terpenting yang harus diperhatikan. Perusahaan juga harus membuat keputusan baru untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Salah satu cara para wirausaha memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan persaingan di pasar global adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja seorang karyawan sangat penting untuk pencapaian kinerja karyawan itu sendiri dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pernyataan ini didukung oleh (Manoppo *et al.*, 2021) bahwa dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur

melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan ditentukan oleh seberapa jauh perusahaan itu berkembang. Karena kemampuan setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mempekerjakan karyawan yang dapat menghasilkan hasil kinerja terbaik untuk perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja, hal ini perlu dilakukan yakni mengidentifikasi dan memahami dampaknya terhadap kinerja, salah satunya yakni pengawasan dan pengembangan karir.

Pengawasan adalah tindakan yang diambil oleh manajer untuk memprioritaskan perhatiannya dan menetapkan standar untuk semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Mauliza, 2020). Hasil Kerja karyawan akan dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan. Pengawasan memiliki tujuan penting, yaitu mencegah kesalahan yang tidak terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Standar pengawasan yang baik juga akan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka tanpa melakukan kesalahan yang sering. Pengawasan kerja adalah komponen penting untuk mengukur kinerja karyawan. Karena karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan produksi, ini akan menghasilkan hasil yang baik.

Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan pengembangan karir, karyawan merasa yakin dengan karir yang akan mereka raih di masa depan dan diimbangi dengan memaksimalkan kinerjanya. karyawan atau tenaga kerja menginginkan peningkatan karir yang lebih dari yang dimiliki saat ini. Untuk mencapai hal ini, tenaga kerja membutuhkan pengembangan karir dengan potensi yang ada dalam diri mereka. Pengembangan karir karyawan dengan potensi yang ada dalam diri mereka diperlukan untuk meningkatkan posisi pekerjaan. Karyawan yang berbakat dengan kemampuan individu dan tim akan mampu mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikannya. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan.

PT Awatronics Manufacturing Batam sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam dan berdiri sejak tahun 2003 yang bergerak dalam bidang produksi industri komponen elektronik yakni PCBA, Pembuatan box, Sub-assembly, Chip on board. PT Awatronics Batam terletak di Citra Buana Industrial Park I Block D-1, Pelita Batam.

Pengawasan tidak hanya melihat dan melaporkan kegiatan yang diawasi, tetapi juga memperbaiki dan meluruskan sesuatu untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Mekanisme pengawasan organisasi sangat penting karena merupakan bagian dari manajemen. Jika rencana atau program PT Awatronics tidak memiliki sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas sasaran dan tujuan akan lambat atau bahkan tidak tercapai.ditentukan.

Permasalahan pengawasan Kerja di PT Awatronics adalah hasil kerja yang masih kurang baik. Salah satu penyebab hasil kerja yang kurang baik ini yakni pengawasan yang tidak optimal yang berarti supervisor tidak akan terlalu optimal bila jumlah karyawan yang diawasi terlalu banyak. Masih terdapat beberapa permasalahan mengenai pengawasan kerja pada PT Awatronics yakni Karyawan juga tidak bekerja sesuai dengan instruksi kerja yang ada, masih ada beberapa karyawan yang bekerja melewati proses sebelumnya yang akan mengakibatkan permasalahan kualitas barang sehingga pengiriman menjadi terhambat. Jika pimpinan tidak melakukan pengawasan yang ketat, karyawan akan gagal mencapai target yang telah ditetapkan, lalai, dan membuat kesalahan, kurangnya kesadaran dalam bekerja sama dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pengawasan yang efektif dapat dilakukan secara berjenjang dan dalam jangka waktu yang wajar. Kinerja pegawai meningkat bila dilakukan pengawasan yang rutin oleh pemimpin sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengerjaan tugasnya dalam bekerja.

Permasalahan pengembangan karir di PT Awatronics Batam ini ialah terdapat beberapa karyawan yang tidak bersedia dipromosikan atau ditransfer ke departemen lain karena mereka tidak berani mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan tidak mau belajar atau memperoleh pengetahuan baru. Karena ketakutan setiap karyawan, pengembangan karir karyawan terbatas pada posisi tersebut dan tidak ada perkembangan. Fenomena lainnya terjadi masalah dalam proses pengembangan karir karyawan pada PT awatronics Batam yakni melaksanakan program pelatihan karyawan

yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Tetapi beberapa karyawan tak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sehingga wawasan dan pengetahuan karyawan menjadi tidak berkembang. Pengembangan karir karyawan yang lamban akan membuat kinerja karyawan terhambat dan menurun.

Permasalahan kinerja karyawan PT Awatronics Batam belum memenuhi kinerja yang baik saat bekerja, dapat dilihat hasilnya yakni data target dan pencapaian perbulan pada PT Awatronics Batam sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Produksi PT Awatronics Batam

No	Bulan	Target Produksi	Hasil/ Output	Keterangan
1	Juli	125.000	100.000	Tidak Tercapai
2	Agustus	100.000	75.000	Tidak Tercapai
3	September	115.000	80.000	Tidak Tercapai
4	Oktober	125.500	125.500	Tercapai
5	November	150.000	105.000	Tidak Tercapai
6	Desember	125.000	95.000	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Awatronics Batam

Permasalahan Kinerja pada PT Awatronics Batam berdasarkan data table 1.1, Pada bulan Juli output yang dihasilkan 100.000, pada bulan Agustus output yang dihasilkan 75.000, pada bulan September output yang dihasilkan 80.000, maka dari bulan Juli hingga bulan September output yang dihasilkan tidak pernah tercapai, namun pada bulan Oktober output yang dihasilkan sebanyak 125.500 dan output tersebut

dinyatakan tercapai, pada bulan November output yang dihasilkan yakni 105.000 dan bulan Desember output yang dihasilkan 95.000, dapat dinyatakan pada bulan November dan Desember output yang dihasilkan kembali tidak tercapai. Selama bulan Juli hingga Desember 2022, pencapaian PT Awatronics Batam dapat dianggap tidak stabil atau berfluktuasi. Dari data di atas peneliti berasumsi bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan PT Awatronics dalam menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan belum optimal dan pencapaian target PT Awatronics Batam masih bersifat fluktuatif. Ada kenyataan bahwasanya masih ada hasil kinerja yang buruk, salah satu penyebabnya adalah pengawasan yang buruk dan kurangnya motivasi. Akibatnya, kinerja menurun, yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Awatronics Batam memiliki karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Jika kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih produktif. Kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksi. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik dan pengawasan kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa nyaman sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan proses kerja dapat berjalan efektif. Dengan mempertimbangkan penjelasan masalah yang diberikan oleh penulis dan termotivasi untuk penelusuran dan melangsungkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT**

Awatronics Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh atasan secara langsung dan terarah terhadap karyawan selama proses pelaksanaan pekerjaan karyawan
2. Karyawan yang tidak menginginkan pengembangan karirnya lebih dari posisi mereka saat ini, seperti tidak menginginkan di transfer ke departemen lain atau di promosikan naik jabatan, dan tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan untuk tujuan pengembangan karir.
3. Karyawan tidak mencapai target produksi perusahaan yang telah ditetapkan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan Batasan masalah penelitian ini dibuat untuk tidak menyimpang dari tujuan penulisan dan perluasan pokok masalah, yakni:

1. Penelitian ini dilakukan pada 139 karyawan PT Awatronics Batam.
2. Penelitian lebih focus pada tiga variabel yakni variabel pengawasan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Melalui batasan masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam?
3. Apakah pengawasan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan teori tentang pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana penerapan ilmu yang didapat di jenjang perguruan tinggi . Selain itu juga memberi tambahan tidak pengetahuan, namun juga studi kepustakaan utamanya terkait pengaruh pengawasan serta pengembangan karir pada kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan membuat keputusan dan mengevaluasi kebijakan yang berkaitan dengan pengawasan dan pengembangan karir karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Pemberi informasi tambahan dan dipakai digunakan sebagai referensi bagi studi di masa akan datang.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengawasan

2.1.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut (Joko *et al.*, 2019) pengawasan yakni upaya kontrol organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.

Menurut (Hutabarat, 2020) Pengawasan, juga dikenal sebagai kontrol, adalah fungsi manajemen yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mengalami peningkatan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Diharapkan organisasi dapat mengendalikan operasinya dengan fokus pada pelanggan dan kebutuhannya, struktur dan kemampuan inti, serta komitmen pada layanan yang baik untuk pelanggan internal dan eksternal.

Menurut (Lifia *et al.*, 2019) Pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memantau dan menetapkan standar untuk setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut (Mauliza, 2020) Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, dan proses yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memastikan bahwa semua

tindakan yang dilakukan oleh organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan defenisi tersebut bisa disimpulkan Pengawasan kerja adalah proses yang sistematis untuk menentukan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah telah terjadi kesalahan, mengukur seberapa besar kesalahan tersebut, dan mengambil tindakan untuk memperbaiki hal-hal untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut (Hutabarat, 2020) beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan selalu terjadi di dalam dan di luar organisasi.
2. Karena adanya kompleksitas organisasi dan desentralisasi kekuasaan, pengawasan formal diperlukan.
3. Pengawasan diperlukan untuk kesalahan atau penyimpangan anggota organisasi.

2.1.1.3 Prinsip-prinsip pengawasan

Menurut (Harwina, 2022) prinsip - prinsip pengawasan adalah :

1. Pengawasan harus berlangsung secara konsisten selama kegiatan dilakukan
2. Data tentang pelaksanaan pekerja harus ditemukan, dinilai, dan dianalisis oleh pengawasan secara objektif.
3. Pengawasan tidak hanya mencari kesalahan, tetapi juga mencari kelemahan dalam pelaksanaan kerja.

4. Untuk mencapai tujuan, pengawasan harus memberikan arahan dan bimbingan.
5. Pengawasan harus mewujudkan efisiensi untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
6. Pengawasan dapat disesuaikan.
7. Pengawasan harus berpusat pada tujuan yang telah ditetapkan.
8. Lokasi strategis, kegiatan yang sangat menentukan, atau pengendalian khusus harus digunakan untuk melakukan pengawasan.
9. Pengawasan harus memudahkan tindakan perbaikan

2.1.1.4 Tipe Pengawasan

Menurut (Harwina, 2022), ada tiga tipe dasar pengawasan yaitu :

1. Pengawasan pendahulu (Feedforward control)

Pengawasan yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan penyesuaian dilakukan sebelum suatu fase kegiatan selesai.

2. Pengawasan (Concurrent)

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan adalah jenis pengawasan di mana bagian tertentu dari prosedur harus disetujui atau syarat tertentu harus dipenuhi sebelum kegiatan dilakukan untuk mencapai kesepakatan tentang cara memenuhi tujuan.

3. Pengawasan umpan balik (Feedback Control)

Pengawasan yang dilakukan untuk mengontrol hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.1.1.5 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Harianto & Saputra, 2020) indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan

Sumber daya material, keuangan, dan manusia adalah bagian dari sumber daya ini. Mekanisme masukan kontrol mencakup penyaringan karyawan yang tepat untuk menyesuaikan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan. Ini untuk memastikan bahwa karyawan terbaik dan paling berbakat yang dipilih..

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku mencakup semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan, dimulai dari manajemen puncak, manajemen ditingkat menengah, dan manajemen yang paling terendah. Tujuan kontrol perilaku adalah untuk memastikan bahwa bawahan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan rencana perusahaan. Setelah itu, mereka menentukan kinerja dan mengambil tindakan untuk menilai kinerja karyawan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang menetapkan target bawahan untuk mengikuti manajer; manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus

dicapai oleh karyawan mereka. Target pengeluaran juga merupakan cara untuk mengontrol sistem penghargaan dengan memberikan iuran pegawai yang menguntungkan.

4. Supervisi

Jenis aktivitas yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang mencakup individu (pekerja), objek alat, dan hasil pekerjaan.

5. Keselarasan Tujuan

Kesesuaian jadwal penyelesaian dengan tujuan bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Syarif & Hiya, 2020) Pengembangan karir adalah kumpulan kegiatan kerja yang berbeda yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) Pengembangan karir sangat penting karena memungkinkan karyawan mendapatkan peningkatan pribadi dan menduduki posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi mereka, yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan peningkatan karir.

Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Kegiatan yang dikenal sebagai pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karir masa depan di tempat

mereka bekerja sehingga pekerja dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal.

Menurut (Manoppo *et al.*, 2021) Pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi, dan merupakan pendekatan formal yang diambil perusahaan untuk memastikan bahwa individu dengan kompetensi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan.

Berdasarkan definisi tersebut, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan strategi pengembangan karir, yaitu serangkaian langkah yang memberikan setiap karyawan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuannya.

2.1.1.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Syarif & Hiya, 2020) Pengembangan karir bertujuan untuk:

1. Menentukan arah karir karyawan selama bekerja untuk organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik institusi atau organisasi terhadap karyawan yang punya kualitas
3. Memungkinkan manajemen untuk menerapkan program pengembangan sumber daya manusia, terutama di hal pengambilan keputusan karir dan perencanaan sumber daya manusia organisasi yang sesuai dengan rencana perkembangan organisasi.

4. Mempermudah pengelolaan karyawan, terutama terkait dengan pergerakan karyawan seperti rotasi, demosi, dan promosi.

2.1.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Hutabarat, 2020) untuk pengembangan karir harus mempertimbangkan indikator berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Untuk mencapai hal ini, persyaratan promosi harus jelas, rasional, dan objektif.

2. Kepedulian para atasan langsung

Karyawan umumnya mengharapkan atasan mereka berpartisipasi secara langsung dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah memberi kritik kepada karyawan mengenai bagaimana mereka melakukan tugas mereka saat ini, sehingga mereka tahu apa yang mungkin terjadi di masa depan. Pada akhirnya, umpan balik sangat penting bagi pegawai untuk mengetahui langkah awal apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan promosi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Pegawai biasanya ingin mendapatkan akses ke informasi tentang peluang promosi, yang sangat penting, terutama jika posisi dibuka melalui proses seleksi internal yang kompetitif. Jika akses terbatas atau tidak ada, pekerja akan

menganggap perusahaan tidak menghormati prinsip keadilan, kesempatan, dan kesamaan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Untuk meningkatkan minat karyawan di pengembangan karir, pendekatan proaktif dan fleksibel adalah yang tepat. Ini berarti minat karyawan dalam pengembangan karir sangatlah individual. Pekerja mempertimbangkan banyak hal, seperti jumlah tanggungan, jenis dan sifat pekerjaan saat ini, jenis kelamin, usia, dll.

5. Tingkat kepuasan.

Tingkat kepuasan tidak selalu berarti sukses dalam mencapai posisi tertinggi dalam organisasi; itu juga berarti bahwa seseorang ingin menerima kenyataan bahwa mereka sanggup menghadapi berbagai hambatan. Jika pekerja dapat mencapai suatu titik dalam karir mereka, mereka akan merasa puas dan terlepas dari fakta bahwa ada sedikit anak tangga karir yang dapat dinaiki.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja, dan *performance* adalah padanannya dalam bahasa Inggris. Seringkali, kata "performa" atau "kinerja" digunakan untuk menerjemahkan istilah "performa". Kinerja adalah hasil yang

dihasilkan selama periode waktu tertentu oleh faedah atau indikator suatu pekerjaan atau profesi (Hamali, 2018:98).

Menurut (Irawan & Rahmat, 2022) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Menurut (Hartawati, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Rivai, 2021) Kinerja didefinisikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan dan menyempurnakan kegiatan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diharapkan.

Berdasarkan definisi tersebut Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepada seseorang.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Dalam penilaian kinerja, hasil kerja fisik bukan satu-satunya hal yang diukur. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menjadi objek yang dinilai untuk melihat kinerja Fahmi (2017:231), ada beberapa tujuan daripada kinerja karyawan yaitu:

1. Berhasil meningkatkan kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai penggerak perubahan dalam budaya yang orientasinya adalah kinerja
3. Meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan.
4. Ada kemungkinan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya.
5. Mengembangkan hubungan pribadi dengan pimpinan yang tidak hanya terbuka tetapi juga konstruktif terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.
6. Kinerja harus digunakan sebagai kerangka kerja untuk mencapai sasaran yang telah dijelaskan dalam standar kerja dan target.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Rivai, 2021) mendefinisikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*). Berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan realitas (*knowledge + skill*) dan kemampuan potensi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki IQ lebih tinggi dari rata-rata (IQ 110–120), memiliki pendidikan

yang cukup untuk pekerjaannya, dan dapat menyelesaikan tugas sehari-hari dengan mudah akan dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi

Yaitu dorongan dari sikap seseorang dalam menempuh kondisi kerja seseorang.

Hal ini menjadi pendorong untuk mencapai kinerja yang ditargetkan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Syarif & Hiya, 2020) Indikator – indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dibuat individu atau kelompok untuk memenuhi persyaratan standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang menuntut karyawan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai .

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk memenuhi standar tersebut. Jika seorang karyawan dapat memenuhi persyaratan kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, maka karyawan tersebut dikatakan melakukan kinerja yang baik.

3. Ketepatan waktu

Karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Jika pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu, itu akan menghambat pekerjaan lainnya, yang berdampak pada jumlah dan kualitas hasil.

4. Kehadiran

Ada jenis pekerjaan di mana karyawan harus hadir selama delapan jam sehari selama lima hari kerja seminggu. Tingkat kehadiran karyawan menentukan kinerja karyawan.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu, mungkin diperlukan dua orang atau lebih karyawan untuk menyelesaikannya, sehingga kerja sama antar karyawan sangat penting. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah cara terbaik untuk menilai kinerja karyawan.

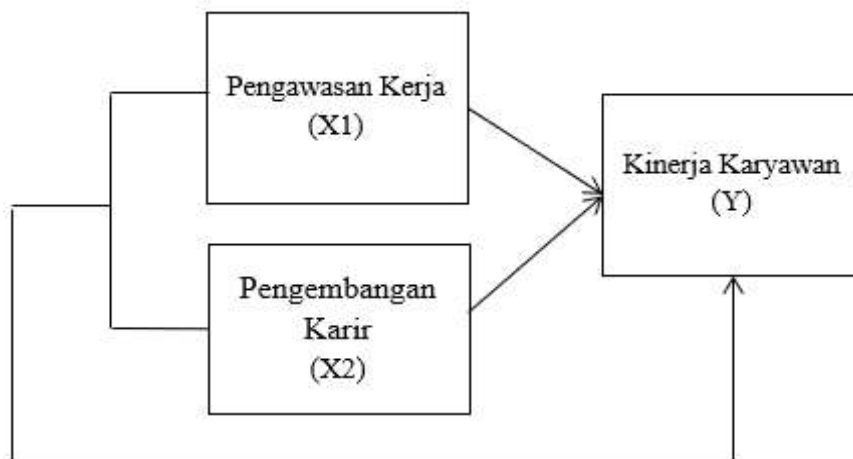
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Syahputra & Tanjung, 2019	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	analisis regresi linear berganda	pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Arismunandar & Khair, 2020	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	analisis regresi linear berganda	pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3	Sari, <i>et al.</i> , 2020	Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lunadorii Utama Indonesia	analisis regresi linear berganda	pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Maulana, <i>et al.</i> , 2022	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai	analisis regresi linear berganda	pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Nurpratama & Yudianto, 2021	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Notaris/Ppat Maisarah Pane.,Sh, Kabupaten Indramayu	analisis regresi linear berganda	pengawasan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai
6	Lifia, <i>et al.</i> , 2019	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bodhiyana Jaya Mandiri	analisis regresi linear berganda	pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: (Syahputra & Tanjung, 2020), (Arismunandar & Khair, 2020), (Sari *et al.*, 2020), (Maulana *et al.*, 2022), (Nurpratama *et al.*, 2021), (Lifia *et al.*, 2019)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Pengawasan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yakni solusi sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan uraian gambar diatas maka:

H1: Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.

H2: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.

H3: Pengawasan Kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Awatronics Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden diberi angket atau kuisisioner untuk mengisi sehingga ditemukan jawabannya. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan, dan menggunakan metode pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018:67).

3.2 Sifat Penelitian

Menurut (Darma *et al.*, 2020: 35) Replikasi, pengembangan, dan orisinal adalah tiga kategori sifat penelitian. Studi ini menerapkan replikasi dan pengembangan, sehingga variabel, indikator, alat analisis yang digunakan sama dengan yang digunakan dalam studi sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penulis melakukan penelitian ialah pada PT Awatronics Batam terletak di Citra Buana Industrial Park I Block D-1, Pelita Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel berikut menunjukkan jadwal penelitian, yang dimulai mulai Maret hingga Agustus 2023.

Tabel 3.1. Periode Penelitian

No	Kegiatan	2023					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul	■	■				
2	Proposal Skripsi		■				
3	Pengumpulan Data Kuisisioner						
4	Pengumpulan Data		■	■	■	■	■
5	Pengolahan Data Berdasar Kuesioner			■	■	■	■
6	Pembuatan Skripsi			■	■	■	■
7	Penyerahan Akhir dari Skripsi						
8	Skripsi Selesai						
9	Terbit Jurnal						

Sumber: Peneliti, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:80) Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang dipakai dalam melakukan penelitian dan membuat kesimpulan. Karyawan PT Awatronics Batam, yang terdiri dari 139 karyawan operator, termasuk dalam populasi ini.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diteliti. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh., yang berarti bahwa seluruh data populasi, yaitu 139 karyawan operator PT Awatronics Batam, dianggap sebagai sampel penelitian.

3.5 Sumber Data

Menurut (Sanusi, 2017:103) Sehubungan dengan sumbernya, data dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Data Primer, data berasal dari sumbernya secara langsung. Data primer ini adalah data terbaru yang diperoleh peneliti melalui pengamatan, diskusi, wawancara, dan persebaran kuesioner (Sugiarto, 2017:201). 139 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini menerima kuesioner.
2. Data sekunder adalah telah dikumpulkan peneliti yakni data dan telah tersedia. Data sekunder boleh diperoleh di berbagai sumber , seperti jurnal, buku, laporan (Sugiarto, 2017:202). Peneliti menggunakan data pendukung yang bersumber dari HRD PT Awatronics Batam seperti data pencapaian target produksi untuk penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu metode paling strategis dalam proses pembuatan metode ilmiah penelitian adalah teknik pengumpulan data, yang mencakup komponen penelitian, yakni data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan angket (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, juga dikenal sebagai angket, yang dibagikan kepada responden dan meminta mereka untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis. Angket pertanyaan

dapat terbuka atau tertutup, dan pengirimannya dapat dilakukan secara langsung melalui pos atau internet (Sugiyono, 2018).

Penulis menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini digunakan untuk menentukan rentang waktu yang pendek atau panjang dan menghasilkan data yang dapat dihitung dengan mudah. (Sugiyono, 2018).

Skor penilaian untuk mengukur tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skale Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen

Variabel yang disebut sebagai variabel stimulus, predictor, atau antecedent adalah yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat). Variabel independen juga dikenal sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia (Sugiyono, 2018:68).

3.7.1.1 Pengawasan Kerja

Menurut (Hutabarat, 2020) Salah satu fungsi manajemen yang dikenal sebagai pengawasan atau controlling adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Diharapkan organisasi dapat mengendalikan operasinya dengan berkonsentrasi pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi inti, dan komitmen pada layanan berkualitas tinggi untuk pelanggan internal dan eksternal.

Menurut (Harianto & Saputra, 2020) indikator pengawasan kerja, yakni:

1. Kontrol Masukan

Sumber daya ini terdiri dari sumber daya material, keuangan, dan manusia. Mekanisme masukan kontrol mencakup penyaringan karyawan yang tepat untuk mencocokkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan. Ini memastikan bahwa karyawan terbaik dan paling berbakat dipilih.

2. Kontrol Perilaku

Tindakan yang mengontrol kegiatan bawahan dikenal sebagai kontrol perilaku. Ini biasanya dimulai di manajemen puncak dan kemudian diterapkan di tingkat menengah dan tingkat terendah manajemen. Fungsi utama manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan melakukan tugas sesuai dengan rencana perusahaan, memantau kinerja dan melakukan tindakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan..

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran diatur oleh manajer. Sistem pembayaran pegawai yang menguntungkan, seperti tujuan kerja, bonus, dan hadiah, dapat diatur dengan menggunakan target pengeluaran ini.

4. Supervisi

Suatu jenis aktivitas yang mengawasi kepatuhan pekerjaan yang mencakup individu (pekerja), objek alat, dan hasil pekerjaan.

5. Keselarasan Tujuan

Kesesuaian jadwal penyelesaian yang menggabungkan tujuan bagian pekerjaan juga tujuan organisasi.

3.7.1.2 Pengembangan Karir

Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Kegiatan yang dikenal sebagai pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja sehingga pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Menurut (Hutabarat, 2020) Jadi, untuk pengembangan karir, harus mempertimbangkan indikator berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Untuk mencapai hal ini, persyaratan promosi harus rasional, objektif, dan diketahui oleh semua anggota pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Karyawan umumnya mengharapkan atasan mereka berpartisipasi secara langsung dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah memberi kritik kepada karyawan mengenai bagaimana mereka melakukan tugas mereka saat ini, sehingga mereka tahu apa yang mungkin terjadi di masa depan. Pada akhirnya, umpan balik sangat penting bagi pegawai untuk mengetahui langkah awal apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan promosi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Pegawai sering menginginkan informasi tentang peluang promosi. Ini sangat penting, di mana posisi terbuka melalui proses seleksi internal yang kompetitif. Jika akses terbatas atau tidak ada sama sekali, karyawan akan menganggap perusahaan tidak menghormati keadilan, kesempatan, dan kesamaan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Untuk meningkatkan minat karyawan di pengembangan karir, pendekatan proaktif dan fleksibel adalah yang tepat. Ini berarti bahwasanya minat pekerja dalam pengembangan karir sangatlah individual. Pekerja mempertimbangkan banyak hal, seperti jumlah tanggungan, jenis dan sifat pekerjaan saat ini, jenis kelamin, usia, dll.

5. Tingkat kepuasan.

Tingkat kepuasan tidak selalu berarti berhasil mencapai posisi tinggi dalam organisasi, tetapi juga berarti mau menerima kenyataan karena seseorang

menghadapi berbagai faktor pembatas. Pekerja akan merasakan kepuasan jika mereka dapat mencapai suatu tingkat dalam karir mereka meskipun tidak banyak anak tangga karir yang dinaiki.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini juga disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Variabel terikat juga disebut dalam bahasa Indonesia (Sugiyono, 2018:69).

3.7.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Hartawati, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Syarif & Hiya, 2020) Indikator – indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dibuat individu atau kelompok untuk memenuhi persyaratan standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang menuntut karyawan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tepat.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerja perusahaan boleh memenuhi syarat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang dibutuhkan. Setiap pekerja punya standar kualitas yang sesuai guna memenuhi standar tersebut. Jika seorang karyawan dapat memenuhi persyaratan kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, maka karyawan tersebut dikatakan melakukan kinerja yang baik.

3. Ketepatan waktu

Karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Jika pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu, itu akan menghambat pekerjaan lainnya, yang berdampak pada jumlah dan kualitas hasil.

4. Kehadiran

Ada jenis pekerjaan di mana karyawan harus hadir selama delapan jam sehari selama lima hari kerja seminggu. Tingkat kehadiran karyawan menentukan kinerja karyawan.

5. Kemampuan kerja sama

Di pekerjaan tertentu, terkadang diperlukan beberapa karyawan untuk menyelesaikannya, sehingga kerja sama itu penting. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah cara terbaik untuk menilai kinerja karyawan.

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pengawasan Kerja (X1)	Menurut (Hutabarat, 2020) salah satu fungsi manajemen yang dikenal sebagai pengawasan atau controlling adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memberikan hasil yang diharapkan. Diharapkan organisasi dapat mengendalikan operasinya dengan berkonsentrasi pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi inti, dan komitmen pada layanan berkualitas tinggi untuk pelanggan internal dan eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol masukan 2. Kontrol perilaku 3. Kontrol pengeluaran 4. Supervisi 5. Keselarasan tujuan 	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan secara langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan 	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Hartawati, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	Likert
----------------------	---	---	--------

Sumber: (Hutabarat, 2020)(Arismunandar & Khair, 2020)(Hartawati, 2022)

3.8 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018:147) analisis data kuantitatif digunakan untuk menghasilkan kesimpulan. Analisis data menjelaskan metode yang akan digunakan peneliti untuk menganalisis dan menguji data yang mereka kumpulkan. Analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan jenis responden dan variabelnya, tabulasi data berdasarkan variabel total responden, penyajian data untuk masing-masing variabel yang diteliti, dan penggunaan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Uji pengaruh, uji asumsi klasik, uji kualitas data, dan analisis deskriptif adalah beberapa metode analisis data yang digunakan.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggunakan data untuk menganalisis informasi yang sudah ada tanpa membuat kesimpulan aktif yang umum atau generalisasi. Ini mencakup penyajian data dengan menggunakan grafik, tabel, pictogram, diagram lingkaran, median, mean, modus, persentil, dan desil, serta penyebaran dengan menggunakan kalkulasi rata-rata dan standar deviasi. (Sugiyono, 2018:148).

Menghitung karakteristik responden dan menggunakan hasil analisis dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Awatronics Batam untuk memproses hasil penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus rentang skala, yakni:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2. Rentang Skala

Sumber: (Hutabarat, 2020)

Keterangan:

RS: Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah *alternative* jawaban

Bersumber dari rumus, rentang skala dihitung seperti berikut:

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 139 = 139

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 139 = 695

Berikutnya didapatkan kategori skor pada analisis deskriptif dengan cara

sebagai berikut:

$$RS = \frac{139(5-1)}{5} = 111,2 = 111$$

Tabel 3.3. Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	139 – 250	Sangat Tidak Baik
2	251 – 362	Tidak Baik
3	363 – 474	Cukup
4	475 – 586	Baik
5	587 – 698	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2023

3.9 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat keakuratan antara data yang dikumpulkan dari objek penelitian dan data yang dilaporkan (Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan rumus korelasi bivariate Pearson untuk menguji validitas instrumen untuk koefisien korelasinya (r). Ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus seperti:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Rumus 3.3. Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2018:228)

Keterangan:

r = Korelasi

n = Jumlah data

x = variabel independent

y = variabel dependent

Uji signifikansi taraf 0,05 dapat digunakan untuk menentukan kelayakan data. Data dikatakan valid jika koefisien korelasi nilai dari r tabel lebih kecil dari r hitung.

3.9.2 Uji Reabilitas

Ketetapan dan keseimbangan data atau temuan adalah definisi umum reliabilitas. Data dianggap reliabel jika objek yang sama dihasilkan oleh dua atau lebih peneliti yang sama, dilakukan pada waktu yang sama, atau sekelompok data dibelah menjadi dua menunjukkan data tak berbeda yang signifikan (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha untuk menemukan reliabilitas. Pada penelitian ini, rumus Cronbach's Alpha dibuat sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Rumus 3.4. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varian Total

Nilai Alpha dikatakan reliabel jika berada di atas 0,60, tetapi tidak reliabel jika berada di bawah 0,60.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2018) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi nilai residual normal atau sebaliknya. Agar dapat menghasilkan model regresi yang baik, nilai residual harus berdistribusi normal. Mungkin digunakan untuk statistik nonparametrik jika data tidak didistribusikan secara normal. Uji normalitas residual biasanya dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov, grafik (plot normal P-P), dan analisis histogram. Pada uji normal p-plot regression standardized, data dinyatakan berdistribusi normal jika titik-titiknya tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kriteria yang berlaku untuk data berdistribusi stabil dan tak normal berdasar tes Kolmogorov-Smirnov, yakni: (Sugiarto, 2017: 355):

1. Data memiliki distribusi normal jika nilai signifikan dari Uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

2. Jika nilai signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05, maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.11 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2018) Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah ada varians variabel pada model yang berbeda, atau apakah varians residual dari uji model regresi berbeda dari varian variabel yang digunakan. Hasil uji Park Gleysler mengoreksi nilai absolut residual dengan nilai bebas masing-masing variabel, yang berarti nilai signifikansi harus lebih besar dari 0.05.

3.12 Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2018) Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel bebas dalam model regresi linier berganda memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Apabila nilai faktor variasi inflasi (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak lebih besar dari 0,1, uji multikolinearitas tidak akan terjadi. Jika pada model persamaan tersebut terjadi segala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

3.13 Uji Pengaruh

3.13.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Persyaratan asumsi klasik untuk model persamaan regresi yang baik termasuk semua data berdistribusi normal dan tidak ada gejala multikolinearitas atau heteroskedastisitas. Hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan menggunakan analisis regresi linear (Sanusi, 2017:134)

Ada banyak cara untuk membuat persamaan regresi linear berganda, seperti:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Pengawasan Kerja

X2 = Variabel Pengembangan Karir

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error disturbance

3.14 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²), yang nilai koefisiennya berkisar antara nol dan satu, digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai R² menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen jika koefisien determinasi sama dengan nol. Sebaliknya, jika koefisien determinasi dekat dengan angka 1, maka variabel independen mempengaruhi (Sanusi, 2017:137).

3.15 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017:144) menunjukkan bahwa pengujian signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial, yang berkaitan dengan pernyataan hipotesis penelitian, memiliki kesamaan dengan pengujian ini. Dua metode, uji f dan uji t, digunakan dalam penelitian ini. Dasar yang dipakai dalam keputusan pengujian adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.15.1 Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), dibutuhkan uji statistik T (Sanusi, 2017:139). Rumusnya sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.6. Uji t

Sumber: (Sugiyono, 2012: 178)

Keterangan:

t = Nilai uji t hitung yang akan dibanding dengan t tabel

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

3.15.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2017:137) Uji F atau simultan dimaksudkan guna menentukan signifikansi setiap variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menemukan Uji F, rumus berikut digunakan:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.7. Uji F

Sumber: (Sanusi, 2017:137)

Keterangan:

F = nilai uji F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

R² = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah komunikasi dan kerjasama kelompok

Kriteria penilaian uji F adalah:

1. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.