

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut penulis sajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	74	94,9
Perempuan	4	5,1
Jumlah	78	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 74 orang atau 94,87% dari jumlah responden.

b. Usia

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
18 Tahun – 25 Tahun	11	14,1
26 Tahun – 40 Tahun	59	75,6
Di atas 40 Tahun	8	10,3
Jumlah	78	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden usia diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia diantara 26 tahun – 40 tahun yaitu sebanyak 59 orang atau 75,64% dari jumlah responden.

c. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA sederajat	43	55,1
Diploma III (D3)	14	17,9
Strata Satu	21	26,9
Jumlah	78	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden pendidikan terakhir diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat yaitu sebanyak 43 orang atau 55,13% dari jumlah responden.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut penulis sajikan deskripsi jawaban responden terkait dengan variabel pelatihan, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

a. Variabel Pengawasan

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel pengawasan yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengawasan

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan setiap hari melakukan infeksi langsung kepada outlet yang telah didatangi karyawan	19	24,4	53	67,9	6	7,7	0	0	0	0
2	Pimpinan selalu menanyakan rencana jadwal kunjungan karyawan	26	33,3	52	66,7	0	0	0	0	0	0
3	Pimpinan setiap hari meminta dan memeriksa laporan hasil kunjungan karyawan ke outlet	31	39,7	47	60,3	0	0	0	0	0	0
4	Pimpinan setiap hari menanyakan outlet mana saja yang sudah dikunjungi	23	29,5	55	70,5	0	0	0	0	0	0
5	Pimpinan setiap akhir bulan melakukan evaluasi pekerjaan para karyawan di bagian marketing/ pemasaran	33	42,3	45	57,7	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Pimpinan dan bawahan berdiskusi untuk mencari solusi dari permasalahan agar terjadi kesepakatan antara pimpinan dan bawahan	26	33,3	52	66,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel pengawasan diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kelima yang menyatakan bahwa “Pimpinan setiap akhir bulan melakukan evaluasi pekerjaan para karyawan di bagian marketing/pemasaran” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 33 orang (42,3%) dan jawaban setuju sebanyak 45 orang (57,7%) kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Pimpinan setiap hari melakukan infeksi langsung kepada outlet yang telah didatangi karyawan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang (24,4%), setuju sebanyak 53 orang (67,9%) dan kurang setuju 6 orang (7,7%),

b. Variabel Pengembangan Karir

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel pengembangan karir:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang penilaian berdasarkan prestasi kerja karyawan	8	10,3	58	74,4	12	15,4	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Karyawan yang berprestasi akan dipromosikan untuk naik jabatan	13	16,7	59	75,6	6	7,7	0	0	0	0
3	Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang berdasarkan masa kerja	13	16,7	63	80,8	2	2,6	0	0	0	0
4	Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang berdasarkan karyawan yang terkenal mempunyai kinerja yang baik	15	19,2	58	74,4	5	6,4	0	0	0	0
5	Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang berdasarkan karyawan yang mempunyai loyalitas kepada perusahaan	24	30,8	51	65,4	3	3,8	0	0	0	0
6	Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang didukung oleh mentor yang profesional	9	11,5	63	80,8	6	7,7	0	0	0	0
7	Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang dilakukan dengan meningkatkan kemampuan karyawan	21	26,9	55	70,5	2	2,6	0	0	0	0
8	Manajemen di PT. Arta Boga Cemerlang mendukung adanya pengembangan karir	31	39,7	46	59	1	1,3	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel pengembangan karir diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan

kedelapan yang menyatakan bahwa “Manajemen di PT. Arta Boga Cemerlang mendukung adanya pengembangan karir” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang (39,7%), jawaban setuju sebanyak 46 orang (59%) dan jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang (1,3%) kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang penilaian berdasarkan prestasi kerja karyawan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (10,3%), setuju sebanyak 58 orang (74,4%) dan kurang setuju 12 orang (15,4%).

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap bulan, karyawan mencapai target penjualan	0	0	31	39,7	47	60,3	0	0	0	0
2	Laporan disusun dengan ketentuan yang berlaku	8	10,3	43	55,1	27	34,6	0	0	0	0
3	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan SOP perusahaan	0	0	62	79,5	16	20,5	0	0	0	0
4	Karyawan tidak pernah terlambat mengumpulkan laporan monitoring	0	0	58	74,4	20	25,6	0	0	0	0
5	Selalu mengumpulkan laporan tepat waktu	0	0	61	78,2	17	21,8	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan demokratis diketahui bahwa respon tertinggi terdapat

pada butir pertanyaan ketiga yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan SOP perusahaan” dengan jawaban setuju sebanyak 62 orang (79,5%) dan jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang (20,5%) kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Setiap bulan, karyawan mencapai target penjualan” dengan jawaban setuju sebanyak 31 orang (39,7%) dan kurang setuju sebanyak 47 orang (60,3%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 orang. Berikut penulis sajikan hasil uji validitas dari variabel Pengawasan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

a. Variabel Pengawasan

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,221 yang diperoleh dari $df = n-2 = 79-2 = 77$ dengan alpha 0,05. Berikut adalah hasil uji validitas variabel Pengawasan:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,425	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-2	0,443	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-3	0,560	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-4	0,534	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-5	0,430	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-6	0,557	0,221	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengawasan diketahui bahwa nilai r hitung semua pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel pengawasan.

b. Variabel Pengembangan Karir

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,221 yang diperoleh dari $df = n-2 = 79-2 = 77$ dengan alpha 0,05. Berikut adalah hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,669	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-2	0,639	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-3	0,541	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-4	0,707	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-5	0,742	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-6	0,704	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-7	0,629	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-8	0,644	0,221	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan karir diketahui bahwa nilai r hitung semua pertanyaan lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel pengembangan karir.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,221 yang diperoleh dari $df = n-2 = 79-2 = 77$ dengan alpha 0,05. Berikut adalah hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,732	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-2	0,716	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-3	0,606	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-4	0,615	0,221	r hitung > r tabel	Valid
Ke-5	0,562	0,221	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diketahui bahwa nilai r hitung semua pertanyaan lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel kinerja karyawan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 25 orang. Berikut penulis sajikan hasil uji reliabilitas dari variabel Pengawasan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Conbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
Pengawasan	0,763	0,600 – 0,799	Tinggi
Pengembangan Karir	0,719	0,600 – 0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,750	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa:

1. Nilai *cronbach alpha* Pengawasan sebesar 0,763 yang berarti bahwa nilai tersebut berada diantara 0,600-0,799 sehingga dapat disimpulkan data Pengawasan mempunyai reliabilitas yang tinggi.
2. Nilai *cronbach alpha* Pengembangan Karir sebesar 0,719 yang berarti bahwa nilai tersebut berada diantara 0,600 – 0,799 sehingga dapat disimpulkan data Pengembangan Karir mempunyai reliabilitas yang tinggi.
3. Nilai *cronbach alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,750 yang berarti bahwa nilai tersebut berada diantara 0,600-0,799 sehingga dapat disimpulkan data Kinerja Karyawan mempunyai reliabilitas yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Berikut penulis sajikan hasil uji normalitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
0,311	0,05	Signifikan > Alpha	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan lebih besar dari alpha yaitu $0,311 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Berikut penulis sajikan hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	0,061	0,05	Signifikan < Alpha	Linear
Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	0,059	0,05	Signifikan < Alpha	Linear

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan berbentuk linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut penulis sajikan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kondisi	Hasil
Pengawasan	1,515	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Karir	1,515	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

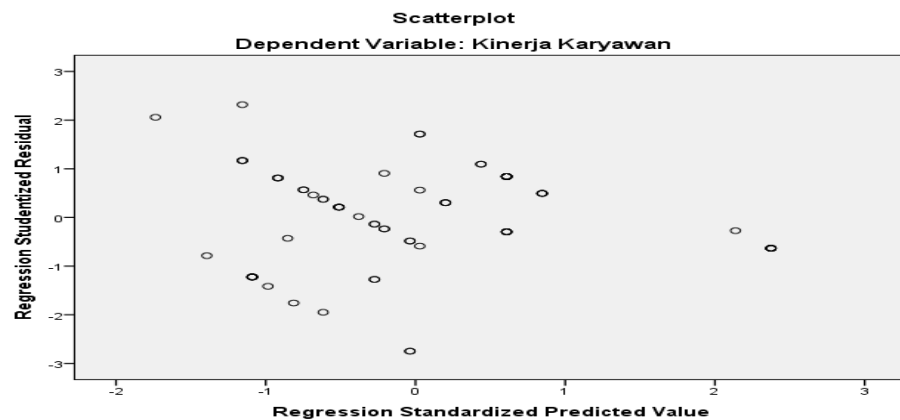
Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF Pengawasan dan Pengembangan Karir lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Pengawasan dan Pengembangan Karir.

4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut penulis sajikan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan dalam analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i> <i>B</i>
<i>(Constant)</i>	-5,375
Pengawasan	0,527
Pengembangan Karir	0,306

a. *Dependent Variabel: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.14, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,375 + 0,527 + 0,306$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -5,375 menunjukkan bahwa jika Pengawasan dan Pengembangan Karir bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan menurun sebesar 5,375.
2. Nilai koefisien Pengawasan sebesar 0,527 menunjukkan bahwa jika variabel Pengawasan naik sebesar satu (1) maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,527 atau 52,7%.
3. Nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,306 menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir naik sebesar satu (1) maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,306 atau 30,6%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai t hitung dalam penelitian ini sebesar 1,992 yang diperoleh dari $df = n-2 = 78-2 = 76$ dengan alpha 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis pertama pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis Pertama

t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
6,093	0,1992	t hitung > t tabel	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

H₀ : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- Apabila t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- Apabila t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Nilai t hitung dalam penelitian ini sebesar 1,992 yang diperoleh dari $df = n-2 = 78-2 = 76$ dengan alpha 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis kedua pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis Kedua

t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
5,540	1,992	t hitung > t tabel	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Sumber: Data primer tahun 201

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

4.5.3 Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

H_0 : Pengawasan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Pengawasan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- Apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai F hitung dalam penelitian ini sebesar 3,12 yang diperoleh dari $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 78-2 = 76$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,17.

Berikut adalah hasil uji hipotesis ketiga pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis Ketiga

F hitung	F tabel	Kondisi	Keterangan
81,169	3,12	F hitung $>$ F tabel	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pengawasan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengawasan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang baik karena karyawan akan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan sehingga akan besar kemungkinan terjadinya keteraturan dalam bekerja dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toding (2016) dan Darmawati (2016), yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan pengawasan yang dilakukan secara terorganisir maka karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal dan dampaknya pada kinerja pegawai dapat meningkat (Amal, 2013).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Arta Boga Cemerlang dapat meningkatkan pengawasan dalam menjalankan kegiatan operasional dengan cara pimpinan melakukan infeksi langsung ke outlet karena fenomena yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Bandar Lampung yang menyatakan pimpinan tidak melakukan infeksi langsung kepada outlet yang telah didatangi karyawan. Tidak adanya pengawasan secara langsung mengakibatkan pimpinan tidak mengetahui apa saja aktivitas yang dilakukan oleh karyawan selama berada di luar perusahaan, apakah karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk memasarkan produk perusahaan dengan mengunjungi outlet-outlet atau

menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak optimal dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena tidak adanya pengawasan dari pimpinan.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan dengan cara memberikan dukungan terhadap program pengembangan karir dengan menjadikan prestasi kerja sebagai dasar penilaian dalam pengambilan keputusan promosi jabatan, karena karyawan yang termotivasi akan bersemangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dan pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dan Rusyana (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Hariandja, 2009). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat karena pengembangan karir dalam perusahaan dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan karirnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Bandar Lampung yang menyatakan penilaian pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang tidak berdasarkan prestasi kerja karyawan saja akan tetapi karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan diharuskan melakukan *upgrade* ijazah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan sehingga kebijakan ini menjadi faktor penyebab karyawan bermalas-malasan dan ada akhirnya berdampak buruk terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Bandar Lampung dapat memperbaiki kebijakan dalam pengembangan karir.

4.6.3 Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengawasan dan pengembangan karir yang dilakukan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengawasan yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang baik karena karyawan akan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan sehingga akan besar kemungkinan terjadinya keteraturan dalam bekerja dan pengembangan karir yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan karena termotivasi untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dan pada akhirnya pengawasan dan pengembangan karir yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, maka PT. Arta Boga Cemerlang dapat meningkatkan pengawasan dalam menjalankan kegiatan operasional dengan cara pimpinan melakukan inspeksi langsung ke outlet dan memberikan dukungan terhadap program pengembangan karir dengan menjadikan prestasi kerja sebagai dasar penilaian dalam pengambilan keputusan promosi jabatan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toding (2016) dan Darmawati (2016), yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dan Rusyana (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan pengawasan yang dilakukan secara terorganisir maka karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal dan dampaknya pada kinerja pegawai dapat meningkat (Amal, 2013) dan teori yang menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Hariandja, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Bandar Lampung yang menyatakan pimpinan tidak melakukan infeksi langsung kepada outlet yang telah didatangi karyawan dan penilaian pengembangan karir di PT. Arta Boga Cemerlang tidak berdasarkan prestasi kerja karyawan saja akan tetapi karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan diharuskan melakukan *upgrade* ijazah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan sehingga kebijakan ini menjadi faktor penyebab karyawan bermalasan dan ada akhirnya berdampak buruk terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Arta Boga Cemerlang dapat meningkatkan pengawasan dalam menjalankan kegiatan operasional dan dapat memperbaiki kebijakan dalam pengembangan karir.