



## PENGARUH PENGAWASAN, FASILITAS, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN HARAPAN INSANI BATAM

Ayu Netiyara Rani<sup>1</sup>, Hendri Herman<sup>2</sup>, Suyatni<sup>3</sup>

Universitas Ibnu Sina, Batam

e-mail: [hendrihermanbatam@gmail.com](mailto:hendrihermanbatam@gmail.com), [suyatni@uis.ac.id](mailto:suyatni@uis.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi (1) Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh Fasilitas terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan dan (5) Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sensus sampling*, adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan Yayasan Harapan Insani Batam dan sampel pada penelitian ini seluruh karyawan Yayasan Harapan Insani Batam yaitu 58 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan realibitasnya dan teknik analisis data yang menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji simultan, Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Harapan Insani Batam. Hasil uji persial Pengawasan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ) nilai R Square menyatakan bahwa 83,4% dari Pengawasan, fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

**Kata Kunci** : Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja karyawan.

### 1. Pendahuluan

Sistem pendidikan suatu negara menjadi salah satu karakteristik suatu bangsa. Karena pendidikan merupakan pondasi yang sangat penting bagi suatu negara dalam mempersiapkan masa depan generasinya yang akan mencerminkan karakter bangsa dan membawa kemajuan bagi bangsanya. Seperti yang dijelaskan pada Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya dalam mengembangkan kemampuan, karakter bangsa, mencerdaskan bangsa, serta mengembangkan peserta didik untuk dapat menjadi generasi yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, terampil, mandiri dan menjadi warga negara yang dapat bertanggung jawab.

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia terus berkembang dengan signifikan setiap tahunnya, sehingga dapat mengubah pola pikir pendidik dalam membuat kebijakan. Dulunya sistem pendidikan Indonesia terkenal dengan sistem pendidikan yang kaku dan monoton tapi kini menjadi lebih modern dan fleksibel baik bagi pendidik maupun bagi peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbud-ristek) Nadiem Makarim yang *out of the box* yaitu Merdeka Belajar.

Merdeka belajar merupakan terobosan Kemendikbud-ristek untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) unggul melalui kebijakan yang menguatkan peran seluruh

insani pendidikan. Salah satu wujud dari kebijakan merdeka belajar adalah penghapusan Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN) dan mengganti Ujian Nasional (UN) menjadi Asesmen Nasional. Kemudian, ada juga kebijakan penyederhanaan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) serta kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) yang lebih fleksibel.

Pendidikan formal tidak hanya bisa di dapat di sekolah nasional yang didirikan oleh Pemerintah Indonesia saja, tapi juga dapat menyelesaikan pendidikan formal di suatu badan atau lembaga yang terorganisasi yaitu yayasan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Pasal 53 ayat 1); “penyelenggara dan atau suatu pendidikan formal yang didirikan oleh pemerintah atau masyarakat berbentuk badan hukum” yaitu yayasan. Yayasan pendidikan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu khususnya dalam bidang pendidikan tidak memiliki anggota.

Tujuan yayasan akan sulit dicapai jika yayasan dan guru serta karyawannya tidak memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam menjalankan fungsinya, guru dan karyawan menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama yayasan untuk menghasilkan keluaran yang telah ditetapkan. Akibatnya guru dan karyawan yang berhubungan langsung dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan pekerjaan tersebut, yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan- persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini disebut dengan istilah kinerja. Kinerja

Karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengawasan, fasilitas, kompetensi dan pengembangan karir. Yayasan Harapan Insani merupakan salah satu badan penyelenggara pada bidang pendidikan yang berbadan hukum di kota Batam, tepatnya di Ruko Botania Blok D6 No 1-2A, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467. Adapun tingkat pendidikan yang ada di Yayasan Harapan Insani yaitu TK (Taman Kanak-Kanak), SD (Sekolah Dasar) dan SMP (Sekolah Menengah Pertama).

Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan sangat perlu dilakukan oleh pimpinan. Yayasan Harapan Insani yang bergerak pada bidang jasa pendidikan diperlukan pengawasan dari kepala sekolah atau pimpinan terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar. Pengawasan ini dilakukan dalam rangka mengembangkan kerja sama antar personal agar secara serempak seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Akan tetapi permasalahan yang ada di Yayasan Harapan Insani yaitu Masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif.

Akibatnya, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena ada beberapa karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya dan ruang kelas yang berisik karena ada tenaga pengajar yang melakukan pekerjaan lain di luar tugasnya. Jika ini terus dibiarkan oleh pimpinan Yayasan Harapan Insani Batam, maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi. Dibutuhkan pengawasan dari pimpinan Yayasan Harapan Insani Batam agar kinerja karyawan stabil.

Dalam kegiatan belajar mengajar, diperlukan fasilitas yang memadai untuk kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah. Karena kelengkapan fasilitas dapat membantu karyawan khususnya tenaga pengajar dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik. Akan tetapi fasilitas yang disediakan oleh Yayasan Harapan Insani kurang memadai untuk membantu karyawan khususnya fasilitas untuk kegiatan mengajar bagi tenaga pengajar. Contohnya seperti tidak tersedianya lapangan olahraga untuk kegiatan pembelajaran PJOK

(Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan).

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Akan tetapi sebagian guru atau karyawan yang bekerja di Yayasan Harapan Insani belum semuanya mendapatkan bimbingan dari pimpinan untuk peningkatan kemampuannya dalam kegiatan operasional yayasan. Pimpinan belum melaksanakan kegiatan supervisi akademik yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensinya dan minimnya kemampuan tenaga pengajar atau karyawan tentang administrasi pendidikan. Jadi tenaga pengajar atau karyawan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu.

Peluang untuk mengembangkan karir dapat merangsang semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan. Promosi jabatan hanya didapat oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana maupun Pacasarjana. Akan tetapi, kesempatan itu tidak dapat dirasakan oleh semua karyawan yang ada di Yayasan Harapan Insani.

Terbatasnya Kemampuan dan Pendidikan yang dimiliki karyawan menjadi penghambat pengembangan karir karyawan. Tamatan atau gelar menjadi salahsatu syarat bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya di Yayasan Harapan Insani. Sehingga kesempatan pengembangan karir bagi karyawan di Yayasan Harapan Insani sangatlah minim. Berikut ini informasi jenjang pendidikan karyawan yang bekerja di Yayasan Harapan Insani Batam.

**Tabel 1.** Daftar Pendidikan Karyawan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA / SMK	45	77,6
S1	11	19
S2	3	3,4
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber : Yayasan Harapan Insani Batam

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Harapan Insani Batam”.

## **2. Kajian Pustaka / Kajian teori**

### **Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap pelaksanaan tugas tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatan- kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang bisa saja terjadi. Menurut (Lestari & Suryalena, 2018:116) menyatakan bahwa: “Pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi

yang mungkin diperlukan maupun penentuan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu”.

Fahmi (2014: 138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi

Menurut Daulay (2017: 218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Indikator pengawasan menurut Handoko (2012):

1. Akurat
2. Tepat waktu
3. Objektif
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistic secara organisasional
7. Terkoordinasi
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi

### **Fasilitas**

Menurut Pandangan Amallia & Putubasai, (2018:65) fasilitas adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Tjiptono (2014:317), fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa di tawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan elemen utama dari sebuah usaha jasa, oleh karena itu kondisi interior serta kebersihan harus dipertimbangkan oleh pihak perusahaan demi tercapainya suatu kepuasan terhadap pihak konsumen.

Menurut A. Irawan & Suryani, (2018:268) fasilitas ialah segala sesuatu yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan diperoleh dari perwakilan, maupun dalam kontak langsung dengan pekerjaan ataupun untuk pekerjaanyang lancar.

Menurut Youti (2010:12) fasilitas adalah segala sesuatu baik benda maupun jasa yang menyertai pelayanan yang diberikan oleh perusahaan baik perusahaan jasa, dagang maupun perusahaan industri.

Sedangkan menurut Suryo Subroto (2013: 22) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Adapun indikator fasilitas pada penelitian ini diambil menurut pandangan Sitompul, (2018:32) sebagai berikut :

1. Sesuai dengan kebutuhan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.

4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

### **Kompetensi**

Secara Harfiah, kompetensi berasal dari kata “*competence*” yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Sedangkan secara Etimologi, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Terdapat pengertian lain dari kompetensi menurut beberapa ahli, antara lain :

Menurut Sedarmayanti (2017:111) kompetensi merupakan perpaduan dari ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Menurut Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Tannady (2017:389) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Nawawi dalam Distyawaty (2019:68), pengembangan karir bukanlah sekedar promosi posisi atau jabatan yang tinggi, akan tetapi salah satu dorongan agar karyawan lebih maju dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan keahlian / keterampilan serta pengetahuan sehingga dapat menjadikan karyawan lebih berprestasi.

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi / perusahaan / pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Widodo (2015:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan

pemenuhan karier seseorang”.

Sedangkan menurut Dessler (2010:85) Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang.

Indikator pengembangan karir (Wirayudha & Adnyani, 2020):

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian atasan
3. Kompetensi
4. Minat untuk dipromosikan
5. Pendidikan formal atau latar belakang pendidikan

### **Kinerja Karyawan**

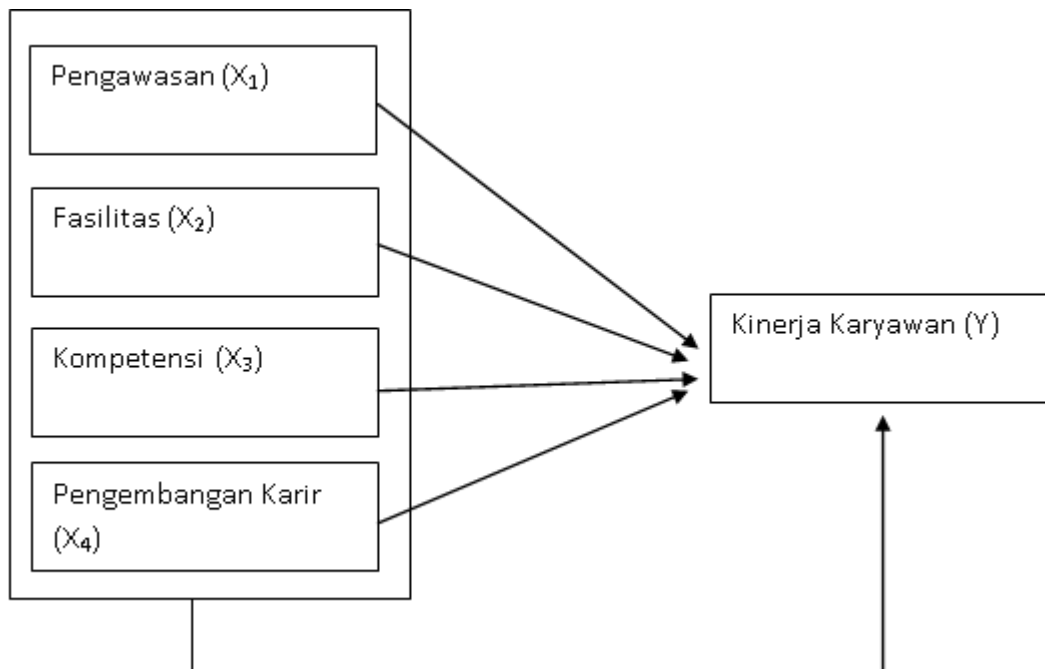
Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sinambela, dkk (2012:87) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional

Indicator kinerja karyawan (Widodo, 2016):

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

**Hipotesis**

- H1: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5: Pengawasan, fasilitas, kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**3. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:49) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Harapan Insani yang berjumlah 58 orang.

Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Yayasan Harapan Insani yaitu sebanyak 58 orang responden dan untuk jumlah eror (tidak kembali) penulis mengambil 5% dari populasi.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Validitas				
	Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
	Butir_1	0,755	0,2586	0,000	Valid
	Butir_2	0,819	0,2586	0,000	Valid

Pengawasan (X1)	Butir_3	0,739	0,2586	0,000	Valid
	Butir_4	0,838	0,2586	0,000	Valid
	Butir_5	0,733	0,2586	0,000	Valid
Fasilitas(X2)	Butir_6	0,706	0,2586	0,000	Valid
	Butir_7	0,730	0,2586	0,000	Valid
	Butir_8	0,752	0,2586	0,000	Valid
	Butir_9	0,835	0,2586	0,000	Valid
	Butir_10	0,680	0,2586	0,000	Valid
Kompetensi (X3)	Butir_11	0,709	0,2586	0,000	Valid
	Butir_12	0,857	0,2586	0,000	Valid
	Butir_13	0,686	0,2586	0,000	Valid
	Butir_14	0,893	0,2586	0,000	Valid
	Butir_15	0,838	0,2586	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X4)	Butir_16	0,706	0,2586	0,000	Valid
	Butir_17	0,708	0,2586	0,000	Valid
	Butir_18	0,701	0,2586	0,000	Valid
	Butir_19	0,490	0,2586	0,000	Valid
	Butir_20	0,648	0,2586	0,000	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Butir_21	0,748	0,2586	0,000	Valid
	Butir_22	0,756	0,2586	0,000	Valid
	Butir_23	0,611	0,2586	0,000	Valid
	Butir_24	0,709	0,2586	0,000	Valid
	Butir_25	0,596	0,2586	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang ada pada penelitian ini yaitu pengawasan, fasilitas, kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	AlphaCronbach	N Off Item	Parameter reliabel	Ket
Pengawasan (X1)	0,833	5	0,60	Reliabel
Fasilitas (X2)	0,793	5	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,858	5	0,60	Reliabel
Pengembangna Karir(X4)	0,658	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,703	5	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel independen (pengawasan, fasilitas, kompetensi dan pengembangan karir) dan variabel dependen (kinerja karyawan) lebih besar dari 0,60.



### Analisis Regresi Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.796	1.202		1.495	.141
	PENGAWASAN	.133	.062	.174	2.152	.036
	FASILITAS	.201	.060	.242	3.346	.002
	KOMPETENSI	.182	.056	.248	3.265	.002
	PENGEMBANGAN_KARIR	.458	.070	.472	6.539	.000

Persamaan determinasi dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,796 + 0,133x_1 + 0,201x_2 + 0,182x_3 + 0,458x_4 + e$$

1. Konstanta sebesar 1,796. Hal ini berarti, jika variabel independen memiliki nilai nol (0). Maka kinerja karyawan bernilai 1,796
2. Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,133. Hal ini berarti, jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1 satuan pengawasan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,133
3. Koefisien regresi fasilitas sebesar 0,201. Hal ini berarti, jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1 satuan pengawasan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,201
4. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,182. Hal ini berarti, jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1 satuan kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,182
5. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,458. Hal ini berarti, jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1 satuan pengembangan karir, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,458

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.796	1.202		1.495	.141
	PENGAWASAN	.133	.062	.174	2.152	.036
	FASILITAS	.201	.060	.242	3.346	.002
	KOMPETENSI	.182	.056	.248	3.265	.002
	PENGEMBANGAN_KARIR	.458	.070	.472	6.539	.000

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengawasan terhadap kinerja karyawan  
Pengawasan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama diterima
2. Fasilitas terhadap kinerja karyawan  
Fasilitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima
3. Kompetensi terhadap kinerja karyawan  
Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima
4. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan  
Pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat diterima

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.885	4	54.721	66.392	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.684	53	.824		
	Total	262.569	57			

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan uji simultan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan, fasilitas, kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kelima diterima.

### 5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kesimpulan yang singkat yang saya ambil dari penelitian ini, dapat saya ambil saran sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil penelitian, variabel pengembangan karir memiliki nilai yang cukup besar (0,458) dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, yayasan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan
2. Selain itu, pihak yayasan diharapkan dapat memperhatikan aspek pengawasan, fasilitas dan kompetensi. Dikarenakan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

### Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 – 8696
- Aditya Irawan, N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, fasilitas kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18-23.
- Amallia;, N., & Putubasai, E. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 4(1).
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Distyawaty (2019:68),” Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No.4
- Daulay, D. Dkk. (2017: 218, 219, 220, 222). Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Dharma, Surya. 2018. “Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2014). Analisis Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Eva, N., & Lestari, P. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . *Geotech Sistem Indonesia*. V(1).
- Fandi, Tjiptono. 2014. Service, Quality & Satisfaction. Edisi 3. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFY
- Hendy Tannady. 2017. Menejemen Sumber Daya Manusia. Expert.Yogyakarta
- Kadarisman, M. (2015: 173, 194, 201). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Oka A, Yoeti.2010. Dasar-dasar pengertian hospitaliti dan pariwisata.Bandung:Alumni
- Riniwati, Harsuko. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang.
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja

- Karyawan, Penerbit Gaya Media,  
Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.  
Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta  
Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.  
Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta  
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.  
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.  
Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta  
Suryosubroto. 2010. Manajemen Pendidikan Di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta  
Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana  
Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.  
Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.  
Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.