

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, PENGAWASAN,
KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHIMANO
BATAM**

Jurnal diacc Pemb I

4/3 2024

Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng R, SE, MM

JURNAL



DAVID FEBRY HERMAWAN

NPM: 19020055

Jurnal ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan Gelar
Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN
2024**

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, PENGAWASAN,
KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SHIMANO BATAM**

David Febry Hermawan¹, Sri Langgeng Ratnasari², Oktavianti³

1Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email: davidfebryhermawan@gmail.com

2Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email: sarisucahyo@yahoo.com

3Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email: vianti_310@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini terdiri dari pekerja Departemen RD PT. Shimano Batam mempunyai 45 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan instrumen adalah penyebaran kuesioner. Hasil pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengujian ini adalah (1) Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam, (2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam, (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam, (4) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam, (5) Profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Pengawasan, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work professionalism, supervision, work ability and career development on the performance of PT employees. Shimano Batam partially and simultaneously. The population of this study consisted of workers from the RD Department of PT. Shimano Batam has 45 employees. The sample used in this research was 45 respondents. This type of research is quantitative research and uses saturated sampling techniques. The instrument collection method is distributing questionnaires. The results of hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this test are (1) Work professionalism has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Shimano Batam, (2) Supervision has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Shimano Batam, (3) Work ability has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Shimano Batam, (4) Career development has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Shimano Batam, (5) Work professionalism, supervision, work ability and career development have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Shimano Batam.

Kata Kunci: Work Professionalism, Supervision, Work Ability, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang dari dalam maupun dari luar organisasi. Dari berbagai faktor yang ada, kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang dominan. Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanan kerjanya. Salah satu keberhasilan yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi misi sangatlah bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja dan pengembangan karir.

Menurut Mangkunegara (2016), kata kinerja berasal dari kata kinerja atau kinerja nyata (pekerjaan atau hasil nyata yang dicapai seseorang).

Profesionalisme lebih dari sekedar memenuhi tugas yang diberikan, dan lebih dari sekedar mengikuti peraturan dan ketentuan masyarakat menurut (Arens,2017).

Menurut Moekizat dan Satriadi (2015), pengawasan adalah apa yang dilakukan yaitu hasil pekerjaan, analisis hasil pekerjaan dan bila perlu melakukan koreksi terhadap hasil pekerjaan sesuai rencana.

Menurut Wibowo (2015), kemampuan atau kekuasaan menunjukkan kemampuan seseorang, kemampuan untuk melakukan berbagai tugas dalam konteks pekerjaan ini adalah perkiraan tentang apa yang dapat dilakukan seseorang saat ini. Kekuatan seseorang secara keseluruhan ditentukan oleh dua kelompok penting, yaitu kemampuan intelektual dan fisik.

Menurut Sutrisno (2017). Pengembangan karir melibatkan perbaikan diri yang dilakukan untuk mencapai tujuan akhir. Pengembangan karir artinya organisasi atau perusahaan atau manajemen telah menyusun rencana berkesinambungan mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengembangkan karir karyawannya selama bekerja.

METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Kerja, Pengawasan, Kemampuan Kerja, dan Pengembangan karir, sedangkan Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Tipe penelitian menggunakan Kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi seluruh karyawan Departemen RD berjumlah 45 orang. Sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana menurut Sugiyono (2017), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh jumlah seluruh jumlah dari populasi penelitian karyawan Departemen RD berjumlah 45 orang.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pernyataan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Nilai validitas pernyataan dapat ditentukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* kemudian membandingkannya dengan tabel. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut. a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut valid. b) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item tidak valid. Berdasarkan r tabel terlihat nilai r tabel untuk sampel berjumlah 45 anggota dengan taraf signifikan sebesar 5%, dengan rumus $df = n - 2$, maka nilai r tabel adalah 0,294. Dari sini kita bisa menyimpulkan seluruh pernyataan tentang masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh tingkat keakuratan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Cronbach Alpha*. Dibawah ini hasil uji reliabilitas seluruh variabel:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

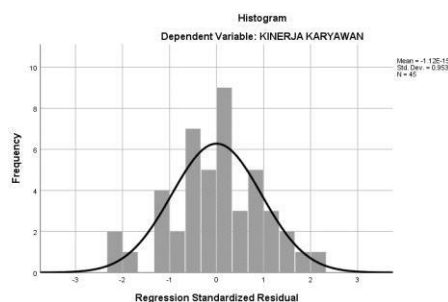
No.	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang diisyaratkan	Ket.
1.	Profesionalisme Kerja	0,798	0,6	Reliabel
2.	Pengawasan	0,828	0,6	Reliabel
3.	Kemampuan Kerja	0,936	0,6	Reliabel
4.	Pengembangan Karir	0,903	0,6	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,925	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V 25, 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

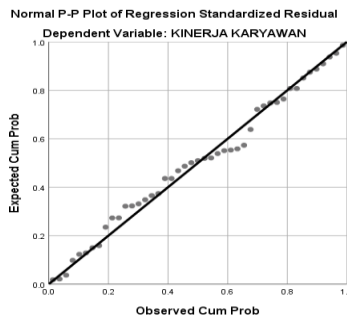
Uji normalitas dilakukan secara visual dengan histogram dan Normal *Probability Regresional Standarized Residual*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:



Grafik Hasil Uji
Histogram Gambar
1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Pada Gambar 1 menunjukkan pola berbentuk lonceng atau *Bell Shaped*, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan gambar grafik gambar *grafik Normal Probablity Plot Regresion Standarozed Residual* pada gambar 2



Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot

Gambar 2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Pada Gambar 2, penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal *plot*. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Salah satu uji yang dapat digunakan untuk menguji residual adalah uji *statistic nor-parametik Kolomogorov-Smirnov* pada Tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42396803
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.069
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSSV. 25, 2024

Berdasarkan Tabel 3 *One-Sampel Kolmogorv-Smirnov* dapat diketahui bahwa perhitungan nilai signifikan yakni 0,200. Karena signifikannya lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan seluruh data variabel diatas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Lalu ada keputusan dengan melihat nilai *Tolerance*. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0,10. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF < 10,00, dan juga sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.304	3.181		.724	.473		
	PROFESIONALISME	.515	.170	.403	3.023	.004	.277	3.613
	PENGAWASAN	.327	.149	.241	2.196	.034	.406	2.461
	KEMAMPUAN KERJA	.453	.104	.513	4.344	.000	.351	2.846
	PENGEMBANGAN KARIR	.227	.108	.232	2.107	.041	.404	2.474

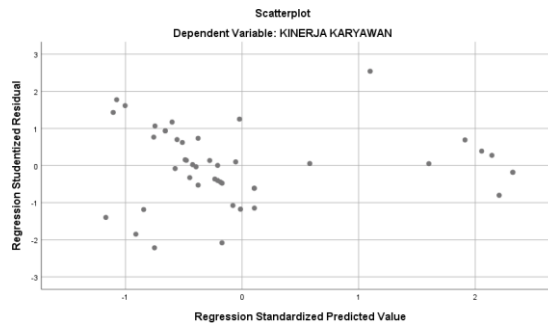
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* setiap variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10.00.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* antara sisa pengamatan yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.



**Hasil Uji
Hetersodekastisitas
Gambar 3**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Dari uji hasil Heteroskedastisitas diatas grafik *Scatterplot* yang disajikan di Gambar 3, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk polayang jelas serta tersebar serta tersebar dengan angka nol diatas dan dibawah sumbu

Y. Artinya berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi diketahui pada output SPSS versi 25 di tabel 5 berikut

ini
:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.304	3.181
	profesionalisme kerja	.515	.170
	pengawasan	.327	.149
	kemampuan kerja	.453	.104
	pengembangan karir	.227	.108

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Berdasarkan tabel 5, Hasil regresi tersebut terdapat hasil:

$$Y = 2,304 + 0,515 X1 + 0,327 X2 + 0,453 X3 + 0,227 X4 + e$$

Dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa pengaruh profesionalisme kerja (0,515) lebih besar dari variabel lainnya.

Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.304	3.181		.724	.473
	profesionalisme kerja	.515	.170	.403	3.023	.004
	pengawasan	.327	.149	.241	2.196	.034
	kemampuan kerja	.453	.104	.513	4.344	.000
	pengembangan karir	.227	.108	.232	2.107	.041

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Berdasarkan Tabel 12 dapat dijelaskan Uji T sebagai berikut:

1. Hasil nilai t hitung variabel profesionalisme kerja (X1) $3,023 > 2,0210$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya profesionalisme kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil nilai t hitung variabel pengawasan (X2) $2,196 > 2,0210$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Artinya pengawasan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil nilai t hitung variabel kemampuan kerja (X3) nilai $4,344 > 2,0210$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya kemampuan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Hasil nilai t hitung variabel pengembangan karir (X4) nilai $2,107 > 2,0210$ dan nilai signifikan $0,041 < 0,05$. Artinya pengembangan karir (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058.450	4	264.613	40.942	.000 ^b
	Residual	258.527	40	6.463		
	Total	1316.978	44			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai F_{hitung} 40,942 > F_{tabel} 2,60 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ShimanoBatam.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.784	2.54228

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 8, diketahui bahwa R -Square sebesar 0,804. Profesionalisme Kerja (X1), Pengawasan (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Pengembangan Karir (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam sebesar 80,4% sedangkan 19,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.
5. Profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.

SARAN

1. Pada variabel Profesionalisme kerja, perusahaan harus mampu mengubah profesionalisme kerja didalam perusahaan. Profesionalisme kerja yang berjalan dengan baik, dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.
2. Pada variabel pengawasan, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk meningkatkan pengendalian ketenagakerjaan, sebaiknya dilakukan program evaluasi kinerja di perusahaan setiap minggunya agar dapat dikoordinasikan dengan lebih baik.
3. Pada variabel Kemampuan Kerja, sebaiknya perusahaan meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan, sehingga dapat lebih meningkatkan adaptasi yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Dalam pengembangan karir, pengembangan karir memegang peranan penting. Pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan PT. Shimano Batam.

5. Untuk variabel kinerja karyawan, sebisa mungkin lebih memperhatikan proses penilaian kinerja karyawan agar penilaian kinerja tidak dianggap sebagai suatu praktik yang memberatkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Satriadi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 288–295.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R/D*. Bandung: Alfabet.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.