

**PENGARUH PENGAWASAN DAN EVALUASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT.OTOMOTO AUTOCARE WANEA MANADO**

*THE EFFECT OF SUPERVISION AND EVALUATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
OTOMOTO AUTOCARE WANEA MANADO*

Oleh:

Reymond Sangkay

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EL'FATAH Manado

E-mail:

sangkay.rolangon@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado. Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia melalui pendekatan pengawasan yang efektif dan evaluasi kerja yang terstruktur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 41 responden karyawan PT. Otomoto Autocare. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan evaluasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan yang terarah dan konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sedangkan evaluasi perlu dilaksanakan dengan lebih komprehensif untuk mendukung kinerja karyawan. Studi ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi pengawasan dan evaluasi guna mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Pengawasan, Evaluasi, Kinerja Karyawan, PT. Otomoto Autocare Manado.

Abstract: This study aims to analyze the influence of supervision and evaluation on employee performance at PT. Otomoto Autocare Wanea Manado. Companies need to optimize human resource performance in fierce business competition through effective supervision approaches and structured work evaluations. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 41 respondents of PT. Otomoto Autocare. The regression analysis results show that supervision significantly influences employee performance, while evaluation has a non-significant influence on performance. These findings show that direct and consistent supervision can increase work productivity and effectiveness, while evaluations must be done more comprehensively to support employee performance. This study contributes to companies in developing monitoring and evaluation strategies to achieve organizational goals.

Keywords: Supervision, Evaluation, Employee Performance, PT. Otomoto Autocare Manado.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM) agar mampu menghadapi persaingan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di era persaingan global yang semakin ketat. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi salah satu aset utama yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Nadeem et al., 2020).

PT. Otomoto Autocare Wanea Manado, perusahaan yang bergerak dalam jasa otomotif, menyadari pentingnya menjaga kinerja karyawan melalui pendekatan pengawasan dan evaluasi yang efektif. Melalui pengawasan yang baik, manajemen dapat memastikan bahwa setiap aktivitas karyawan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan, serta mencegah potensi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas (Githaiga et al., 2021).

Pengawasan merupakan fungsi manajemen penting yang tidak hanya memantau pelaksanaan tugas, tetapi juga menjaga kualitas kerja karyawan melalui proses kontrol yang terstruktur (Mathis & Jackson, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa pengawasan efektif membantu mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan (Singh & Singh, 2020). Dengan sistem pengawasan yang baik, PT. Otomoto Autocare diharapkan dapat meminimalisasi kendala operasional dan mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin dan efisien, sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengawasan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Pramudito, 2021). Namun, di sisi lain, pengawasan yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan, berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Halim, 2022). Menurut penelitian oleh Rahayu (2021), karyawan yang merasa tertekan akibat pengawasan yang ketat cenderung menunjukkan penurunan produktivitas.

Selain itu, evaluasi kerja yang objektif dan berkala juga menjadi komponen penting dalam mengelola SDM. Evaluasi tidak hanya memberikan umpan balik mengenai kinerja karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dapat menunjang produktivitas mereka (Salah, 2019). Di PT. Otomoto Autocare, evaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing individu sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk memenuhi standar perusahaan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga berfungsi untuk menilai pencapaian karyawan dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Hal ini sangat penting dalam konteks PT. Otomoto Autocare yang berfokus pada layanan pelanggan. Penelitian oleh Putri (2023) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Begitu pentingnya arti kinerja, karena kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai atau karyawan di Otomoto Autocare Manado secara umum menurut pengamatan sudah baik, pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kendala dalam proses pengawasan dan evaluasi kinerja di PT. Otomoto Autocare. Beberapa karyawan terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan terdapat indikasi pemanfaatan waktu yang kurang efektif. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengukur seberapa besar pengaruh pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT. Otomoto Autocare dalam memperbaiki sistem pengawasan dan evaluasi, serta meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Variabel Evaluasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Variabel Pengawasan dan Evaluasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Rivai (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu fungsi kerja yang berkaitan dengan pencapaian hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja merupakan cerminan dari kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan ditentukan oleh keterampilan, keahlian, dan tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan upaya yang diberikan karyawan dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Sedarmayanti (2017) menjelaskan kinerja karyawan sebagai efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja ini melibatkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, sumber daya, dan

tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, keterampilan, dan kedisiplinan dalam bekerja.

Pengawasan

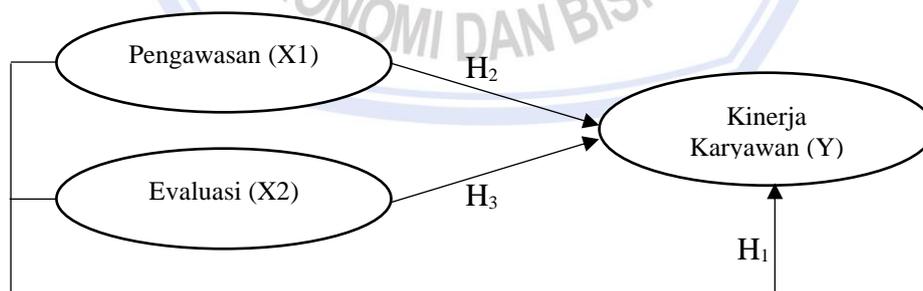
Handoko (2019) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu fungsi manajerial yang memastikan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai standar dan rencana yang ditentukan. Pengawasan meliputi pemantauan kegiatan kerja, pengukuran hasil, dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Hasibuan (2016) mendefinisikan pengawasan sebagai proses kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk mendeteksi setiap penyimpangan dan melakukan tindakan korektif agar organisasi tetap berada pada jalur yang benar. Siagian (2015) dalam bukunya mengenai manajemen sumber daya manusia, menjelaskan bahwa pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan untuk memantau, mengukur, dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam proses kerja. Pengawasan tidak hanya fokus pada koreksi tetapi juga pada pengembangan, agar karyawan dapat bekerja lebih optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses berkelanjutan yang mengintegrasikan pemantauan, evaluasi, dan pengembangan sebagai upaya memastikan bahwa kinerja karyawan dan aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan standar, tujuan, dan efisiensi yang telah ditetapkan.

Evaluasi Kerja

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa evaluasi kerja adalah penilaian berkala yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, sehingga manajemen dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sedarmayanti (2017) menjelaskan evaluasi kerja sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka, dengan fokus pada pencapaian hasil kerja dan pemenuhan target yang telah ditentukan. Evaluasi ini mencakup penilaian kuantitatif dan kualitatif, serta merupakan bagian integral dari manajemen SDM untuk mengidentifikasi area pengembangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan evaluasi kerja sebagai proses sistematis dalam mengukur dan menilai performa karyawan terhadap standar kerja yang telah ditentukan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan ekspektasi perusahaan, serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, atau penyesuaian kompensasi. Dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kerja adalah proses penting yang tidak hanya menilai kinerja tetapi juga memberikan arahan bagi pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

(Sumber: Kajian Teori, 2024)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Pengawasan (X1) dan *Evaluasi* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y),
 H₂: Diduga *Pengawasan* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* (Y)
 H₃: Diduga *Evaluasi* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Abdullah et al., (2022), adalah jenis penelitian ilmiah yang mempelajari fenomena dan bagian-bagiannya secara sistematis serta hubungan antara konsumen. Penelitian kuantitatif menurut Paramita et al., (2021), menggunakan angka untuk mengukur variabel penelitian dan menggunakan statistik untuk menganalisis data. Amruddin et al., (2022) menyatakan bahwa penerapan metode kuantitatif mengacu pada metode penelitian ini berbasis pada pendekatan *positivisme*, yang diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data. Hipotesis yang diajukan sebelumnya diuji melalui analisis data kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara *Kinerja Karyawan* (sebagai variabel independen), *Pengawasan* (sebagai variabel independen), dan *Evaluasi* (sebagai variabel dependen).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Otomoto Autocare Wanea Manado dengan periode waktu yang telah ditetapkan yaitu Agustus – Oktober 2024, memberikan fokus spesifik pada konteks organisasi tertentu sebagai populasi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi (Sujarweni, 2023). Peneliti menggunakan data primer dalam bentuk menyebarkan kuesioner penelitian pada sejumlah sampel, dan data sekunder yang didapat dari buku dan jurnal.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Berdasarkan Darmanah (2019), Populasi merujuk pada kelompok subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT. Otomoto Autocare, di mana sampel diambil dengan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, mengingat populasi yang relatif kecil dan spesifik.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Validitas mengacu pada tingkat kesesuaian antara data objek penelitian dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang tidak valid memiliki nilai rendah. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti melakukan uji coba (*try out*) pada 100 responden. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari perhitungan ini akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi 100 persen, atau $\alpha = 5$ persen. Menurut Ibnu Hajar dalam Hardiani et al., (2020), Instrumen penelitian adalah alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh informasi kuantitatif secara objektif mengenai perubahan karakteristik variabel. Oleh karena itu, diperlukan teknik pengembangan skala atau instrumen pengukuran untuk mengukur variabel secara sistematis dan akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Salah satu cara untuk menilai normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal. Namun, hanya mengandalkan histogram bisa menyesatkan, terutama jika jumlah sampel kecil. Metode yang lebih akurat adalah dengan menggunakan normal probability plot, yang membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, plot ini akan menunjukkan garis diagonal, dan data seharusnya mengikuti garis tersebut.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) dalam kutipan Nanincova (2019) Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi multikolinieritas, digunakan nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas, sedangkan nilai VIF lebih dari 10 mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) dalam kutipan Nanincova (2019), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel dalam model regresi menunjukkan variabilitas residual yang berbeda antara pengamatan satu dengan yang lainnya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara variabel independen dan variabel pengganggu dihitung. Heteroskedastisitas dianggap tidak ada jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, atau menggunakan uji scatterplot dengan menganalisis grafik penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Trida *et al.*, (2021) Pengujian F-statistik bertujuan untuk mengevaluasi apakah semua koefisien regresi dari variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang hendak diuji (hipotesis nol) :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) dalam kutipan Pradita *et al.*, (2019), nilai signifikansi t dari hasil analisis regresi dapat digunakan untuk menghasilkan uji t.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji ini digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Kriteria pengujian statistik menggunakan nilai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen meningkat jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen. Sebaliknya, jika nilai tersebut mendekati 0, informasi yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen semakin sedikit. Dalam uji empiris, jika nilai adjusted R² negatif, maka dianggap sama dengan 0. Sebaliknya, jika adjusted R² bernilai positif, maka dianggap mendekati 1. (Ghozali, 2018).

Hasil Penelitian

Gambaran Umum PT.Otomoto Autocare Wanea Manado.

PT. Otomoto Autocare Wanea Manado adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa otomotif. Dengan menyediakan berbagai kebutuhan kendaraan roda empat, seperti Ban Mobil, Veleg Mobil, Oli mesin sekaligus ganti oli, Sporing, balancing, Cuci Mobil dan Jasa Perbengkelan. Dengan slogan "Otomoto Merawat Anda Tinggal Pakai". PT.Otomoto Autocare Wanea Manado berupaya memberikan solusi perawatan yang inovatif, efisien, dan terdepan dalam industri otomotif, dengan tujuan utama memberikan kepuasan pelanggan yang maksimal. Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan kami, mengikuti perkembangan teknologi terbaru, dan mempertahankan reputasi kami sebagai tempat yang dapat diandalkan untuk semua kebutuhan perawatan mobil. Oleh karena itu untuk mendapatkan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, Demi menjaga komitmen dan pelayanan yang tinggi, maka PT.Otomoto Autocare Wanea Manado membutuhkan sumber daya yang mempunyai untuk memenuhi akan kebutuhan dan pelayanan kepada pelanggan.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**Tabel 1. Uji Validitas dan Realibilitas**

Variabel	Item	Nilai r-hitung	nilai r- tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan	X1.p1	0,765	0,269	Valid	0,772	Reliabel
	X1.p2	0,712	0,269	Valid		
	X1.p3	0,886	0,269	Valid		
	X1.p4	0,762	0,269	Valid		
	X1.p5	0,442	0,269	Valid		
	X1.p6	0,714	0,269	Valid		
	X1.p7	0,743	0,269	Valid		
	X1.p8	0,756	0,269	Valid		
	X1.p9	0,764	0,269	Valid		
	X1.p10	0,712	0,269	Valid		
Evaluasi	X2.p1	0,713	0,269	Valid	0,771	Reliabel
	X2.p2	0,691	0,269	Valid		
	X2.p3	0,894	0,269	Valid		
	X2.p4	0,774	0,269	Valid		
	X2.p5	0,463	0,269	Valid		
	X2.p6	0,733	0,269	Valid		
	X2.p7	0,654	0,269	Valid		
	X2.p8	0,456	0,269	Valid		
	X2.p9	0,553	0,269	Valid		
	X2.p10	0,342	0,269	Valid		
Kinerja Karyawan	Y1.p1	0,824	0,269	Valid	0,773	Reliabel
	Y1.p2	0,767	0,269	Valid		
	Y1.p3	0,886	0,269	Valid		
	Y1.p4	0,838	0,269	Valid		
	Y1.p5	0,419	0,269	Valid		
	Y1.p6	0,701	0,269	Valid		
	Y1.p8	0,782	0,269	Valid		
	Y1.p9	0,821	0,269	Valid		
	Y1.p10	0,764	0,269	Valid		
	Y1.p1	0,824	0,269	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Berdasarkan tabel 1, untuk hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti semua item pernyataan yang digunakan adalah valid, dan hasil uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti semua item yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas**

Cara perhitungan normalitas data pada penelitian ini adalah dengan cara menghitung nilai *Skewness*.

Tabel 2. Hasil Uji Nilai *Skewness*

	N		Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error	
Pengawasan	41	-.112	.387	
Evaluasi	41	-.211	.387	
Kinerja	41	-.066	.387	
Valid N (listwise)	41			

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Data yang mendekati distribusi nilai normal memiliki nilai *Skewness* yang mendekati angka 0 sehingga memiliki kemiringan yang cenderung seimbang. Hasil output SPSS 23.0 terlihat Pengawasan sebesar -0,112,

Evaluasi sebesar -0,211 dan Kinerja Karayawan sebesar -0,066. Ketiga data memiliki nilai Sweknees (kecondongan) mendekati 0, maka masing – masing data memiliki kecenderungan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

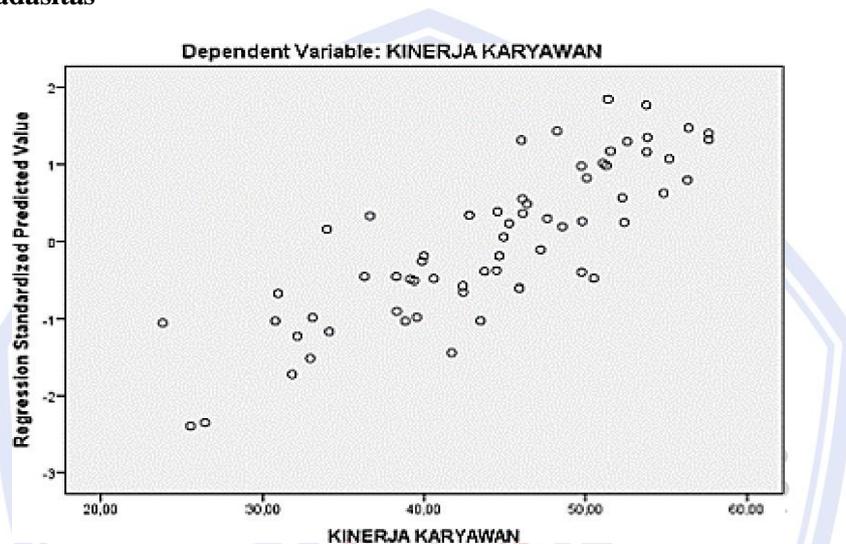
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengawasan	.230	4.331
Evaluasi	.230	4.331

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Tolerance* >0,10 atau nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskadasitas



Gambar 2. Uji Heteroskadasitas

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Dari hasil pengujian yang terlihat dalam gambar 4 diatas, dilihat bahwa titik-titik tersebut secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, penyebaran titik-titik data terjadi diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.215	5.825		4.670	.000		
Pengawasan	.293	1.132	.287	2.579	.078	.230	4.331
Evaluasi	-.168	1.424	-.131	-.117	.905	.230	4.331

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Berdasarkan Tabel 4. Maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 27.215 + 0.293X_1 + -0.168X_2 + e$

Koefisien konstanta sebesar 27.216 artinya jika tidak ada variabel $X_1 =$ Variabel Pengawasan dan variabel $X_2 =$ Variabel Evaluasi maka Kinerja akan sebesar 27,215 poin.

1. Koefisien regresi variabel Pengawasan adalah 0,293 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada Pengawasan dan kemampuan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,293 poin.
2. Koefisien regresi variabel Evaluasi adalah 0,168 berarah negatif, artinya setiap peningkatan pada Evaluasi dan kemampuan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,168 poin.

Uji Hipotesis**Hasil Uji Simultan (F)****Tabel 4. Uji Simultan (F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	70.698	2	35.350	4.441	.647 ^b
1	Residual	2732.543	33	80.368		
	Total	2803.242	35			

Berdasarkan tabel 4 diatas, bahwa nilai $F = 4,441$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel. Karena nilai F hitung $4,441$ lebih besar dari nilai F tabel $3,330$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas, $X_1 =$ Pengawasan dan $X_2 =$ Evaluasi, berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat $Y =$ Kinerja atau H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil Uji Parsial (t)**Tabel 4 Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.215	5.825		4.670	.000
Pengawasan	.293	1.132	.287	2.579	.078
Evaluasi	-.168	1.424	-.131	-.117	.905

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- Variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT.Otomoto Autocare Wanea Manado. dengan t hitung $> t$ tabel sebesar $2,579 > 1,682$ dengan sig. $\alpha = 0,05$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,293$ dan tingkat signifikansi $0,078$. Hal ini berarti bahwa Pengawasan sangat penting untuk diperhatikan. Hasil pengujian H_a dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Jadi dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
- Variabel Evaluasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan t hitung $< t$ tabel sebesar $0,118 < 1,682$, dengan sig. $\alpha = 0,05$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,168$ dan tingkat signifikansi $0,905$. Hal ini bukan berarti bahwa Variabel Evaluasi tidak begitu sangat penting untuk diperhatikan, akan tetapi Variabel Evaluasi tetap memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Jadi dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Variabel Evaluasi, maka tidak akan mempengaruhi dalam peningkatan Kinerja. Jadi dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima.

Hasil Uji Korelasi Berganda**Tabel 5 Uji Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	.863 ^a	.745	.740	.95936	.745	141.772	2	97	.000

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui nilai sig. F Change $0,000$ berkesimpulan ada hubungan variabel independen dan variabel dependen secara signifikan, karena nilai sig F Change $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) yaitu sebesar $0,863$ dimana berdasarkan teori nilai koefisien (R) yang mendekati 1 memiliki tingkat hubungan yang kuat, Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Experiential Marketing* dan *Brand Love* terhadap *Repurchase Intention* pada H&M Manado Town Square.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R2**Tabel 6 Uji Korelasi Determinasi R2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.159 ^a	.026	-.031	8.96486	1.811

Sumber: Hasil Olah Data, (2024)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan $R^2 = 0,026$ atau 2,6% yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Pengawasan dan Evaluasi terhadap Kinerja adalah sebesar 2,6% dan sisanya sebesar 97,4% dijelaskan variabel lainnya. Nilai *standar error of the estimate (SEE)* sebesar 8,96486.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Dan Brand Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Otomoto Wanea Autocare Wanea Manado. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika pengawasan dilakukan dengan baik, karyawan merasa lebih terarah dan mendapatkan petunjuk yang jelas, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efektivitas kerja mereka. Selain itu, evaluasi yang dilakukan berdasarkan penilaian atas perencanaan, pelaksanaan, dan aktivitas yang telah selesai—juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Proses evaluasi yang efektif tidak hanya memberikan umpan balik kepada karyawan tetapi juga membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan, sehingga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kombinasi pengawasan yang baik dan evaluasi yang tepat menjadikan kinerja pegawai lebih optimal dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Setyarini, I. W. (2016) dengan judul "Pengaruh Pengawasan, Evaluasi, dan Audit Kinerja terhadap Loyalitas Karyawan di BMT Berkah Trenggalek. Studi ini menunjukkan bahwa pengawasan dan evaluasi yang efektif meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja mereka secara signifikan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa fungsi pengawasan yang akurat dan tepat waktu memastikan bahwa karyawan menerima arahan yang jelas dan umpan balik yang relevan dalam waktu yang tepat. Ketika pengawasan terkoordinasi dengan baik dalam aliran kerja organisasi, karyawan merasa lebih terorganisir dalam tugas-tugas mereka, yang meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka. Selain itu, sifat pengawasan yang fleksibel memungkinkan manajer untuk menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan individu karyawan. Misalnya, dalam situasi di mana karyawan membutuhkan lebih banyak dukungan, pengawasan yang lebih intens dapat diterapkan. Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengawasan yang baik berdampak langsung pada kualitas kinerja, kuantitas output, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang kesemuanya merupakan indikator kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Silaen, E., et al. (2022) dengan judul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Adi Jaya." dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.

Pengaruh Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan

Evaluasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa penilaian yang dilakukan atas perencanaan, pelaksanaan, dan aktivitas yang telah selesai dapat membantu karyawan untuk mengetahui posisi mereka dalam mencapai target. Dengan adanya evaluasi yang baik, karyawan mendapatkan umpan balik yang jelas mengenai kinerja mereka, yang mendorong mereka untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kemandirian dalam bekerja. Evaluasi yang terstruktur dan transparan juga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di kalangan karyawan, yang berdampak positif pada kualitas dan efektivitas kinerja mereka. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berusaha memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan jika mereka merasa penilaian dilakukan secara adil dan objektif. Oleh karena itu, evaluasi yang tepat berkontribusi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, memfasilitasi pencapaian kuantitas dan ketepatan waktu yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Kalatow, Adolfin, dan Trang (2016) yang dilakukan di RS Pancaran Kasih Manado menemukan bahwa evaluasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai nonmedis.

PENUTUP**Kesimpulan**

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa baik pengawasan maupun evaluasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik memberikan panduan dan arah yang diperlukan, sementara evaluasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk mendapatkan umpan balik dan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Kombinasi dari kedua variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi.

Saran-saran**Saran untuk Industri Usaha**

1. Peningkatan Efektivitas Pengawasan: Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas pengawasan dengan memastikan bahwa proses pengawasan dilaksanakan secara akurat, tepat waktu, dan terkoordinasi dalam aliran kerja organisasi. Pengawasan yang objektif dan menyeluruh membantu karyawan dalam memahami ekspektasi perusahaan serta mendorong kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan. Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan terstruktur (Mulyadi, 2007).
2. Penerapan Evaluasi yang Komprehensif: Disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses perencanaan dan pelaksanaan aktivitas kerja. Dengan memberikan umpan balik secara berkala, karyawan dapat memahami area yang perlu ditingkatkan serta merasakan dukungan dari manajemen untuk berkembang. Evaluasi yang objektif juga dapat memperbaiki kelemahan kinerja dan meningkatkan motivasi karyawan (Siagian, 2012).
3. Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Hasil evaluasi dan pengawasan dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan. Pelatihan yang ditargetkan pada area kinerja yang kurang optimal dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka dan memperkuat aspek-aspek kinerja yang mendukung produktivitas perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Ekplorasi Variabel Tambahan: Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di berbagai jenis organisasi.
2. Studi Komparatif pada Industri Lain: Melakukan penelitian serupa di sektor industri yang berbeda (misalnya sektor jasa dan manufaktur) akan memberikan pandangan tentang bagaimana pengawasan dan evaluasi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digunakan untuk memahami apakah pengaruh kedua variabel tersebut bersifat universal atau spesifik terhadap jenis industri tertentu.
3. Metode Kualitatif untuk Mendalami Perspektif Karyawan: Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk memahami perspektif karyawan mengenai proses pengawasan dan evaluasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi, motivasi, dan tantangan yang dirasakan karyawan terkait kebijakan pengawasan dan evaluasi di tempat kerja.

Dengan saran-saran ini, diharapkan baik perusahaan maupun penelitian di masa depan dapat memperbaiki dan memperluas pemahaman mengenai pengawasan, evaluasi, dan faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, C., Huang, C., & Wang, C. (2021). Performance appraisal, work motivation, and employee outcomes in Chinese firms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 54-72. <https://doi.org/10.1111/ajhr.12290>

- Githaiga, N., Odongo, W., & Ongori, H. (2021). The role of supervision on employee performance in the hospitality industry. *Journal of Human Resource and Leadership*, 5(4), 74-89. <https://doi.org/10.47339/jhrl.2021.05.04.002>
- Halim, M. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45-60.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kelatow, C.G., Adolfini, & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di RS Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 5, September 2016, Hal. 303-408. ISSN 2303-1174.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Nadeem, S., Ashraf, M., & Rashid, M. (2020). Impact of effective supervision on employee performance: Evidence from the telecom sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management Review*, 8(2), 1-15. <https://doi.org/10.5897/IJBMR2020.0078>
- Pramudito, A. (2021). Evaluasi Kinerja Karyawan: Strategi dan Implementasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 150-165.
- Putri, D. (2023). Model Pengawasan yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Akuntansi dan Manajemen*, 8(1), 30-50.
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(4), 75-90.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salah, M. (2019). The role of performance management in enhancing employee engagement: A case study of organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 110-125. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14638>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.