

PENGARUH *COACHING* DAN *MONITORING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMPATIK BORNEO UTAMA KAPUAS

Puspita Wulandari ¹⁾, Maryono ²⁾, Taharuddin ³⁾, Humaidi ⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia

²⁾ Dosen Prodi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia

³⁾ Dosen Prodi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia

⁴⁾ Dosen Prodi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia

* E-mail author: 2210412320019@mhs.ulm.ac.id

ARTICLE HISTORY:

Received

Accepted

Published

ABSTRACT

This research is intended to investigate the impact of coaching as well as Monitoring on employee performance at PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas. This study was conducted due to a noticeable decline in employee performance, which reflects problems in both the quantity and quality of work produced. This research employs a quantitative approach. The sample encompasses 39 respondents in total. This study utilizes a non-probability sampling technique through the saturated sampling method. The researcher gathers data by distributing questionnaires and performs data analysis using multiple linear regression.

The findings reveal that coaching (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y). Meanwhile, Monitoring (X2) demonstrates a positive and significant effect on employee performance (Y). When tested simultaneously, both coaching (X1) and Monitoring (X2) have a significant effect on employee performance (Y).

KEYWORDS:

Coaching, Monitoring, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif dan dinamis, sehingga perusahaan dituntut untuk Kemampuan untuk beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung secara cepat menjadi krusial bagi perusahaan. Dalam konteks tersebut, keberhasilan sebuah perusahaan tidak lagi bergantung sepenuhnya pada kapabilitas dalam menghasilkan produk atau jasa, melainkan juga sangat memiliki keterkaitan dengan Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. SDM ini dianggap sebagai aset strategis yang berperan significant dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi serta menjadi faktor utama dalam pencapaian Hal ini menjadi Sudah menjadi keharusan bagi perusahaan buat mengelola dan mengembangkan SDM yang dimiliki. yang dimiliki demi pencapaian tujuannya secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan Dapat dianggap sebagai salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan organisasi supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bernardin & Russel (2003) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui enam aspek utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas perusahaan, sedangkan penurunan kinerja dapat

menghambat pencapaian target organisasi. Maka dari itu, perusahaan *ought* untuk memperhatikan faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan sehingga keberlangsungan usaha tetap terjaga.

PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail elektronik dan properti di Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja divisi marketing karena divisi ini berperan sebagai ujung tombak dalam menghasilkan penjualan dan pendapatan perusahaan. Namun demikian, perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait pencapaian target penjualan yang menunjukkan kecenderungan menurun dalam dua tahun terakhir.

Tabel 1. Data Kinerja Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas Tahun 2024–2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2024	45	7.200.000.000	6.047.576.000	90%
2025	38	7.200.000.000	5.534.920.000	100%

Sumber: PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas (2026)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa realisasi penjualan divisi marketing mengalami penurunan dari 83,90% pada tahun 2024 menjadi 76,80% pada tahun 2025. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa target penjualan perusahaan belum dapat dicapai secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan, khususnya

dalam aspek kuantitas dan efektivitas kerja yang berkaitan dengan pencapaian target penjualan.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kinerja karyawan, penelitian ini juga mempertimbangkan data kedisiplinan karyawan yang tercermin melalui tingkat kehadiran, keterlambatan, izin, dan alfa.

Tabel 2. Data Kedisiplinan Karyawan PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas Tahun 2024–2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Kehadiran (%)	Keterlambatan	Izin	Alfa
2024	45	95	10	10	4
2025	38	96	6	9	0

Sumber: PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas (2026)

Berdasarkan Tabel 2, tingkat kedisiplinan karyawan menunjukkan kondisi yang relatif baik dan cenderung mengalami perbaikan. Tingkat kehadiran meningkat dari 95% menjadi 96%, jumlah keterlambatan menurun dari 10 kali menjadi 6 kali, sedangkan kasus alfa tidak ditemukan pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan tidak disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja. Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah *coaching*. Menurut Robbins et al. (2009), *coaching* merupakan proses yang dilakukan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja melalui pengarahan, umpan balik, dan dukungan berkelanjutan dari atasan. *Coaching* berperan dalam meningkatkan kompetensi, kemampuan kerja, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Melalui *coaching* yang efektif, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih terarah sehingga dapat meningkatkan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas telah menerapkan *coaching* melalui pemberian arahan kerja, diskusi, pembimbingan, serta evaluasi kinerja yang dilakukan oleh supervisor. Namun demikian, pelaksanaan *coaching* diduga belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya intensitas pembimbingan, kurang maksimalnya pemberian umpan balik yang bersifat konstruktif, serta belum optimalnya pendampingan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, khususnya pada aspek penjualan dan strategi pemasaran. Kondisi tersebut diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Selain *coaching*, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah *Monitoring*. *Monitoring* merupakan proses pengawasan yang dilakukan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan target

yang telah ditetapkan organisasi (Siagian, 2014). Melalui *Monitoring*, perusahaan dapat mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi dalam proses kerja serta melakukan tindakan perbaikan secara cepat dan tepat. *Monitoring* yang efektif akan membantu meningkatkan efektivitas kerja, kedisiplinan, serta pencapaian target karyawan.

Pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas, *Monitoring* dilakukan oleh supervisor melalui pengawasan terhadap aktivitas penjualan, kualitas kerja, motivasi, pelayanan kepada pelanggan, serta pencapaian target karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa tindak lanjut hasil *Monitoring* belum dilakukan secara maksimal dan berkelanjutan. Selain itu, evaluasi terhadap hasil pengawasan serta pemberian arahan perbaikan kepada karyawan diduga belum dilaksanakan secara konsisten. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa fungsi *Monitoring* belum berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *coaching* dan *Monitoring* memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Nuryanti et al. (2019) dan Lalitaratri (2023) membuktikan bahwa *coaching* memberikan pengaruh positif yang bersifat signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Anusu dan Mandago (2024) menemukan bahwa *Monitoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas *coaching* dan *Monitoring* berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji pengaruh *coaching* dan *Monitoring* terhadap kinerja karyawan secara simultan masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan retail elektronik dan properti. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti pengaruh masing-masing variabel secara terpisah pada objek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dilakukan kajian lebih lanjut terkait dengan bagaimana pengaruh *coaching* dan *Monitoring* terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan retail.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh *coaching* dan *Monitoring* terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengelolaan sumber daya manusia serta dapat menjadi suatu pertimbangan penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas program *coaching* dan *Monitoring* guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *coaching* dan *Monitoring* terhadap kinerja

karyawan PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas baik secara parsial maupun simultan..

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja seseorang dapat dilihat dari kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengoptimalkan kualitas dan kuantitas tugas yang sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawabnya yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Bernardin & Russel (2003) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi. Kinerja tidak semata-mata bergantung pada kapabilitas individu, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan sistem pengelolaan manajemen perusahaan.

Selain itu, Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Coaching

Coaching merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan membantu karyawan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja. Dalam organisasi, *coaching* menjadi sarana bagi atasan untuk memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan yang dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut Robbins et al. (2009), *coaching* merupakan proses membantu karyawan meningkatkan kinerja melalui pengarahan, umpan balik, dan dukungan berkelanjutan dari atasan. Melalui *coaching*, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih jelas sehingga mampu bekerja secara efektif.

Pendapat tersebut sejalan dengan Whitmore (2017) yang menyatakan bahwa *coaching* merupakan proses kolaboratif yang bertujuan menggali potensi individu agar mampu memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Coaching* berfokus pada pengembangan kemampuan serta peningkatan kesadaran individu terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, Stone (2016) menjelaskan bahwa *coaching* merupakan metode pengembangan karyawan yang dilakukan melalui komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan keterampilan, motivasi, dan produktivitas kerja. Melalui proses tersebut, karyawan memperoleh kesempatan untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang tepat.

Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa *coaching* merupakan upaya pembinaan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja dan sikap mental karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Dengan demikian, *coaching* dapat dipahami sebagai proses pembimbingan yang dilakukan secara berkelanjutan melalui arahan, umpan balik, komunikasi, dan dukungan dari atasan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Monitoring

Monitoring merupakan salah satu fungsi pengendalian yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui *Monitoring*, perusahaan dapat mengidentifikasi penyimpangan serta melakukan tindakan perbaikan agar proses kerja tetap berjalan secara efektif.

Menurut Siagian (2014), *Monitoring* merupakan proses pengawasan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan

organisasi. *Monitoring* berfungsi sebagai alat kontrol untuk menjaga efektivitas pelaksanaan kerja.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Handoko (2016) yang menyatakan bahwa *Monitoring* merupakan proses pengamatan dan pengukuran pelaksanaan kegiatan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. *Monitoring* memungkinkan manajemen Merekam informasi yang diperlukan untuk proses pengambilan keputusan.

Sementara itu, Terry (2015) menjelaskan bahwa *Monitoring* merupakan kegiatan membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui adanya penyimpangan yang memerlukan tindakan korektif. Selain itu, Stoner et al. (2018) menyatakan bahwa *Monitoring* merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk menilai bagaimana pekerjaan dilaksanakan dan memastikan aktivitas organisasi tetap berjalan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Dengan demikian, *Monitoring* dapat dipahami sebagai proses pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan..

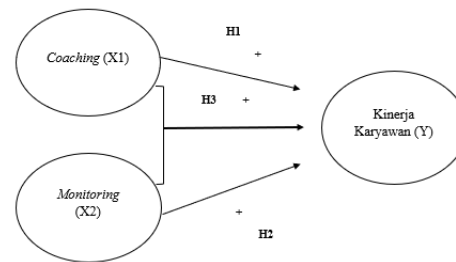
Model Penelitian

Ilustrasi berikut menggambarkan model penelitian yang disusun berdasarkan teori dan Melihat hasil penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang mendatangi kinerja karyawan. Penelitian kali ini menganalisis bagaimana *Coaching* dan *Monitoring* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

Coaching merupakan proses pembimbingan yang dilakukan atasan melalui pemberian arahan, umpan balik, dukungan, dan evaluasi untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan serta efektivitas kerja. Penerapan *coaching* yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, *Monitoring* proses *Monitoring* dan controlling yang dilakukan buat memastikan pekerjaan berjalan sama dan sesuai rencana, standar, dan target yang sudah ditetapkan perusahaan. *Monitoring* yang dilakukan secara konsisten dapat membantu mengidentifikasi penyimpangan kerja serta mendorong perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kedua variabel tersebut dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hal tersebut, *coaching* dan *Monitoring* dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Investigasi ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada utilisasi data numerik serta analisis statistikal untuk mengukur relasi antarvariabel penelitian. Menurut Sugiyono (2023), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis melalui data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan prosedur statistik. Sementara itu, Creswell (2023) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif berfokus pada pengukuran variabel secara sistematis guna mengidentifikasi hubungan antarvariabel secara objektif.

Investigasi ini dieksekusi untuk menganalisis pengaruh *Coaching* dan *Monitoring* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas. Melalui pendekatan ini, investigator bermaksud memahami apakah *Coaching* dan *Monitoring*, baik secara parsial maupun simultan, mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan..

Desain Penelitian

Investigasi ini mengimplementasikan desain kausal (causal research). Desain kausal digunakan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Hair et al. (2022), studi kausal bertujuan mengidentifikasi sejauh mana perubahan pada suatu variabel mampu memengaruhi variabel lainnya.

Dalam investigasi ini, *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) berperan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dieksekusi pada PT. Simpatik Borneo Utama yang berlokasi di Kapuas, Kalimantan Tengah. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena penurunan pencapaian target penjualan pada divisi marketing yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan. Kondisi tersebut menjadikan perusahaan ini relevan sebagai objek investigasi terkait pengaruh *Coaching* dan *Monitoring* terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi

Seluruh karyawan divisi marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas membentuk populasi dalam investigasi ini. Menurut Sugiyono (2023), Populasi merupakan cakupan generalization yang mencakup himpunan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Jumlah populasi dalam *study* ini sebanyak 39 karyawan divisi marketing yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan.

Besar Sampel

Dimensi sampel dalam investigasi ini menggunakan metode total sampling atau sampling jenuh. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 orang karyawan divisi marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

Pemanfaatan seluruh anggota populasi sebagai sampel diharapkan mampu menghasilkan data yang lebih representatif dan meminimalkan potensi bias yang dapat muncul akibat proses pemilihan sampel.

Teknik Sampling

Teknik sampling yang diimplementasikan dalam investigasi peneliti menerapkan non-probability sampling menggunakan pendekatan sampling jenuh atau total sampling. Dalam view Sugiyono (2023), metode sampling jenuh ini basically merupakan teknik menentukan sampel yang diterapkan ketika seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel responden penelitian.

Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan investigator memperoleh informasi secara komprehensif dari seluruh karyawan divisi marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

Teknik Pengumpulan Data

Akuisisi data dalam investigasi ini dieksekusi melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Kuesioner diimplementasikan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan persepsi responden terhadap *Coaching*, *Monitoring*, dan Kinerja Karyawan.

Menurut Sekaran dan Bougie (2021), kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efektif untuk mengeksplorasi persepsi, sikap, dan opini responden terhadap fenomena yang diteliti.

Selain itu, studi literatur dieksekusi guna memperkuat landasan teoritis melalui pemanfaatan buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, serta berbagai referensi akademik yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Penentuan Skor

Investigasi ini mengimplementasikan Skala Likert sebagai instrumen pengukuran respons responden. Menurut Sugiyono (2023), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu terhadap suatu fenomena sosial.

Adapun kategori penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam investigasi ini mengimplementasikan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Analisis tersebut digunakan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh *Coaching* dan *Monitoring* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

Berdasarkan Ghazali (2018), regresi linier berganda gunanya mengukur hubungan antara beberapa variabel independen juga satu variabel dependen..

Tahapan analisis data yang dieksekusi dalam investigasi ini meliputi:

Uji Validitas
Uji Reliabilitas
Uji Asumsi Klasik
Analisis Regresi Linier Berganda
Uji t
Uji F
Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui rangkaian pengujian tersebut, investigasi ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris mengenai kontribusi *Coaching* dan *Monitoring* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Validitas
<i>Coaching</i> (X1)	X1.1	0,582	0,316	Valid
	X1.2	0,422	0,316	Valid
	X1.3	0,365	0,316	Valid
	X1.4	0,589	0,316	Valid
	X1.5	0,659	0,316	Valid

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Validitas
Monitoring (X2)	X1.6	0,349	0,316	Valid
	X1.7	0,423	0,316	Valid
	X1.8	0,347	0,316	Valid
	X1.9	0,423	0,316	Valid
	X1.10	0,401	0,316	Valid
	X1.11	0,544	0,316	Valid
	X1.12	0,478	0,316	Valid
	X1.13	0,543	0,316	Valid
	X2.1	0,486	0,316	Valid
	X2.2	0,580	0,316	Valid
	X2.3	0,343	0,316	Valid
	X2.4	0,717	0,316	Valid
	X2.5	0,553	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.6	0,506	0,316	Valid
	X2.7	0,684	0,316	Valid
	X2.8	0,514	0,316	Valid
	X2.9	0,344	0,316	Valid
	X2.10	0,424	0,316	Valid
	X2.11	0,499	0,316	Valid
	X2.12	0,573	0,316	Valid
	Y.1	0,328	0,316	Valid
	Y.2	0,614	0,316	Valid
	Y.3	0,605	0,316	Valid
	Y.4	0,794	0,316	Valid
	Y.5	0,672	0,316	Valid
	Y.6	0,757	0,316	Valid
	Y.7	0,779	0,316	Valid
	Y.8	0,724	0,316	Valid
	Y.9	0,797	0,316	Valid
	Y.10	0,717	0,316	Valid
	Y.11	0,795	0,316	Valid
	Y.12	0,763	0,316	Valid
	Y.13	0,733	0,316	Valid
	Y.14	0,740	0,316	Valid
	Y.15	0,633	0,316	Valid
	Y.16	0,722	0,316	Valid
	Y.17	0,348	0,316	Valid
	Y.18	0,521	0,316	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS 22), 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan IBM SPSS Statistics 27, seluruh butir pernyataan pada variabel *Coaching* (X1), *Monitoring* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) terverifikasi valid. Kondisi tersebut dapat terobservasi dari nilai r hitung pada setiap item pernyataan yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,316. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dan layak digunakan pada tahapan analisis berikutnya.

Pada variabel *Coaching* (X1), seluruh 13 item pernyataan menunjukkan nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel. Nilai validitas tertinggi terdokumentasi pada butir X1.5 sebesar 0,659, sedangkan nilai terendah terdapat pada butir X1.8 sebesar 0,347. Meskipun terdapat variasi kekuatan korelasi antaritem, seluruh indikator tetap memenuhi kriteria validitas sehingga mampu merepresentasikan variabel *Coaching* secara memadai.

Selanjutnya, pada variabel *Monitoring* (X2), seluruh item pernyataan juga menunjukkan hasil yang valid. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada butir X2.4

sebesar 0,717, sedangkan nilai terendah terdapat pada butir X2.3 sebesar 0,343. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator *Monitoring* memiliki kemampuan yang memadai dalam mengukur aspek pengawasan yang menjadi fokus penelitian.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh 18 Item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang berlebih dibanding nilai r tabel. Nilai validitas tertinggi terdokumentasi pada butir Y.9 sebesar 0,797, sedangkan nilai terendah terdapat pada butir Y.1 sebesar 0,328. Meskipun terdapat perbedaan tingkat korelasi antarindikator, seluruh item tetap memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh instrumen penelitian pada variabel *Coaching*, *Monitoring*, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid secara statistik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memiliki kemampuan yang memadai dalam mengukur konstruk penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahapan pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Coaching</i> (X1)	0,698	Reliabel
<i>Monitoring</i> (X2)	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	Reliabel

Sumber: Data diolah (Output SPSS 22), 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan IBM SPSS Statistics 27, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Nilai Cronbach's Alpha-nya di atas 0,60, jadi instrumen penelitian ini bisa dinyatakan reliabel. Variabel *Coaching* (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,698, variabel *Monitoring* (X2) sebesar 0,744, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,927.

Suatu instrumen penelitian dikategorikan reliabel apabila memiliki angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama.

Pada variabel *Coaching* (X1), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,698 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam merepresentasikan proses pembimbingan, pemberian arahan, umpan balik, serta dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa indikator *Coaching* mampu mengukur variabel secara konsisten.

Selanjutnya, variabel *Monitoring* (X2) memperoleh angka evaluasi Cronbach's Alpha 0,744. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator *Monitoring* memiliki tingkat reliabilitas yang baik

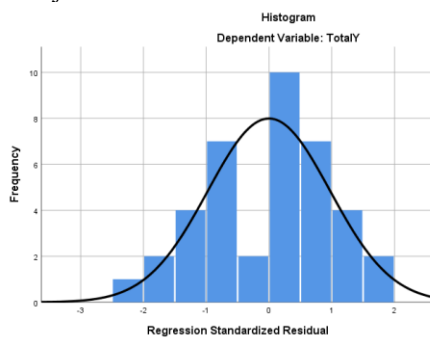
dalam mengukur aktivitas pengawasan, evaluasi, pemeriksaan hasil kerja, tindakan korektif, serta pelaporan hasil kerja yang diterapkan dalam perusahaan.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh hasil evaluasi *Cronbach's Alpha* 0,927 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh indikator Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat keharmonisan internal yang sangat kuat dalam merepresentasikan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih tinggi dari 0,60, sehingga instrumen penelitian ini sudah memenuhi standar dan siap untuk digunakan dalam tahap analisis data berikutnya. karena mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

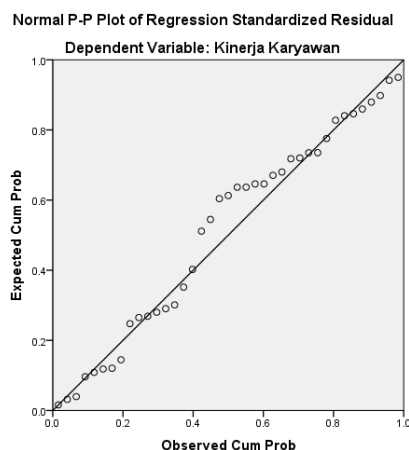
1. Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas Residual

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25), 2026

Berdasarkan di Gambar 1. menunjukan Secara visual, distribusi data responden ini ada bentuk kurva yang mirip lonceng, yang menandakan data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data diolah (Output SPSS 25), 2026
Sebaran atau titik-titik pada sumbu diagonal grafik Gambar 2 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur. Seperti yang diamati pada diagramm menunjukkan Pola penyebaran titik-titik terlihat di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut., menunjukkan model regresi sudah memenuhi criteria normalitas

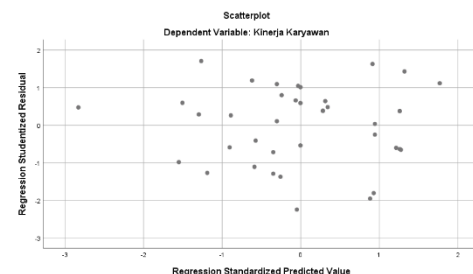
Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.99326477
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.067
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25), 2026

Dari evaluasi normalitas yang dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual tidak terstandarisasi, hasilnya menunjukkan hal yang positif. Dari 39 responden, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan yaitu 0,053 > 0,05, bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini memberi indikasi bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas. sehingga dapat dilanjutkan pada tahapan analisis berikutnya.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25), 2026

Menurut Gambar 3. tidak ada indikasi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebut tersebar secara acak, distribusinya tidak memiliki pola yang jelas, dan mereka berada di sekitaran angka 0.

3. Uji Multikolineritas

Tabel 6. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Coaching</i>	0,784	1,275
	<i>Monitoring</i>	0,784	1,275

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (*Output SPSS 25*), 2026

Berdasarkan data evaluasi untuk pengecekan multikolineritas menunjukkan, untuk variabel *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) masing-masing memiliki angka Tolerance 0,784 dengan VIF 1,275. Dengan Tolerance kedua variabel yang melampaui minimum 0,10 serta VIF yang berada di bawah ambang batas 10, disimpulkan jika model regresi bebas dari kondisi multikolineritas yang serius.

Nilai VIF sebesar 1,275 tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel independen berada pada tingkat yang rendah, sehingga tidak terjadi korelasi berlebih antar prediktor dan model dinyatakan layak untuk melanjutkan analisis regresi linear.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-10.328	24.573		-.420
	<i>Coaching</i>	-.080	.460	-.026	-.173
	<i>Monitoring</i>	1.646	.408	.609	4.038

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (*Output SPSS 25*), 2026

Serupa dengan persamaan regresi berikut yang dibuat berdasarkan tabel koefisien dengan menggunakan nilai pada kolom *Unstandardized Coefficients (B)*:

$$Y = -10,328 - 0,080X_1 + 1,646X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

Karyawan

a (Konstanta) : -10,328

X1 (*Coaching*) : -0,080

X2 (*Monitoring*) : 1,646

e : Standar Error

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan beberapa hal yaitu antara lain:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -10,328 menunjukkan bahwa apabila variabel *Coaching* (X₁) dan *Monitoring* (X₂) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka -10,328 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Coaching* (X₁) sebesar -0,080 menunjukkan adanya arah pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada *Coaching* akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,080 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun demikian, nilai signifikansi sebesar 0,864 (> 0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Monitoring* (X₂) sebesar 1,646 menunjukkan adanya arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan pada *Monitoring* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,646 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Yang paling penting, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 (< 0,05) ini mengindikasi adanya pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, *Monitoring* memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

Uji T (Parsial)

Evaluasi t bertujuan untuk sebagian menentukan relasi antara variabel independen dan dependen. Nilai t yang significant dan tingkat kepercayaannya dibandingkan untuk memahami apakah setiap variabel (Y) memiliki pengaruh substantial terhadap variabel (X).

Tabel 7. Hasil Statistik Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-10.328	24.573		-.420
	<i>Coaching</i>	-.080	.460	-.026	-.173
	<i>Monitoring</i>	1.646	.408	.609	4.038

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (*Output SPSS 25*), 2026

Berdasarkan hasil eksplorasi parsial melalui Uji t, variabel *Coaching* (X₁) memperlihatkan angka signifikansi sebesar 0,864, yang berada di atas ambang ketentuan 0,05, dengan perolehan t-hitung -0,173. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variabel *Coaching* belum mampu menghadirkan pengaruh yang

bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) tidak memperoleh dukungan empiris. Situasi ini mencerminkan bahwa aktivitas *coaching* yang diterapkan pada karyawan belum memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam mendorong peningkatan performa kerja secara nyata.

Sementara itu, variabel *Monitoring* (X2) menampilkan capaian signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah batas toleransi 0,05, dengan nilai t-hitung sebesar 4,038. Hasil tersebut menegaskan bahwa *Monitoring* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individual. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) berhasil terverifikasi dan diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin optimal proses *Monitoring* yang dijalankan perusahaan, maka semakin besar pula peluang terciptanya peningkatan kinerja karyawan. *Monitoring* yang dilakukan secara berkesinambungan mampu membantu pengendalian pekerjaan, meminimalkan penyimpangan, serta mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan supaya mengevaluasi efek simultan dari variabel independen *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) kepada variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui analisis ANOVA dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hipotesis ketiga (H3) dinyatakan *accepted* bilamana nilai F-hitung > F-tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kombinasi seluruh variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan dan memprediksi Kinerja Karyawan secara signifikan.

Gambar 5. Hasil Statistik Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		SOS	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1032.658	2	516.329	10.002	.000 ^b
	Residual	1858.419	36	51.623		
	Total	2891.077	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Monitoring* , *Coaching*

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Monitoring*, *Coaching*

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25), 2026

Berdasarkan output analisis ANOVA, terobservasi nilai F-hitung sebesar 10,002 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, maka H3 terverifikasi dan diterima. Temuan ini mengafirmasi bahwa variabel *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) secara simultan mempunyai daya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, sinergi antara pelaksanaan *coaching* dan *Monitoring* mampu memberikan kontribusi yang substansial dalam membentuk serta meningkatkan capaian kinerja karyawan pada objek penelitian.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. E of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.321	7.18490

a. Predictors: (Constant), *Monitoring*, *Coaching*

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25), 2026

Dari Model Summary di atas, hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai $R = 0,598$ atau 59,8% merupakan koefisien korelasi yang merepresentasikan tingkat hubungan antara variabel *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien menurut Sugiyono (2023), nilai tersebut berada pada rentang 0,40–0,599, sehingga termasuk dalam kategori hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *Coaching* dan *Monitoring* memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan Kinerja Karyawan.
2. Nilai $R^2 = 0,357$ mengindikasikan bahwa variabel *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,7%. Sementara itu, 64,3% sisanya dijelaskan oleh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
3. Nilai $Adjusted\ R^2 = 0,321$ atau 32,1% menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan variabel *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) dalam menerangkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,1%. Adapun 67,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan investigasi ini yang berpotensi turut berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil

1. Pengaruh *Coaching* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coaching mengeksposisikan dampak parsial yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas berdasarkan hasil evaluasi hipotesis pertama (H1). Nilai signifikansi sebesar 0,864 ($> 0,05$) mengartikan bahwa *Coaching* tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,080 mengindikasikan adanya arah hubungan negatif, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Temuan ini tidak sepenuhnya berkorespondensi dengan teori Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990) yang menjelaskan bahwa pemberian arahan, target yang jelas, serta umpan balik yang berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi dan performa individu. Dalam penelitian ini, *coaching* yang diterapkan belum mampu menghasilkan peningkatan kinerja secara nyata karena kemungkinan masih berfokus pada penyampaian arahan kerja dan belum menyentuh pengembangan kompetensi secara mendalam.

Pada *study* ini, *coaching* tercermin melalui pemberian arahan, bimbingan kerja, pemberian masukan, pemecahan masalah, serta komunikasi antara atasan dan karyawan. Meskipun pelaksanaannya telah berjalan dengan baik, karyawan cenderung lebih mengandalkan pengalaman kerja, rutinitas pekerjaan, serta standar operasional yang telah diterapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian, *coaching* tidak dapat dipahami sebagai faktor tunggal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan seperti pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan.

2. Pengaruh *Monitoring* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Monitoring mengeksposisikan dampak parsial yang kuat pada Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas berdasarkan hasil evaluasi hipotesis kedua (H2). Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengartikan bahwa semakin baik *Monitoring* yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Kondisi ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 1,646 yang menunjukkan arah pengaruh positif.

Temuan ini berkorespondensi dengan Control Theory yang dikemukakan oleh George R. Terry (1977) yang menjelaskan bahwa *Monitoring* merupakan bagian dari fungsi pengendalian yang bertujuan memastikan aktivitas organisasi berjalan sejalan dengan tujuan serta standar yang sudah ditentukan. *Monitoring* yang efektif memungkinkan organisasi melakukan evaluasi, pengawasan, serta tindakan korektif terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *Monitoring* tercermin melalui aktivitas pengawasan kerja, evaluasi pelaksanaan tugas, pemeriksaan hasil pekerjaan, pengendalian pelaksanaan target, serta tindak lanjut terhadap penyimpangan yang terjadi selama proses kerja. Kondisi tersebut membantu perusahaan memastikan pekerjaan terlaksana sesuai prosedur sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

Dengan demikian, *Monitoring* tidak hanya berperan sebagai aktivitas pengawasan semata, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian yang mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan efektivitas kerja karyawan. Semakin optimal *Monitoring* yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai.

3. Pengaruh *Coaching* (X1) dan *Monitoring* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) mendemonstrasikan bahwa *Coaching* dan *Monitoring* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai kekuatan hasil sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 10,002 yang menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara signifikan.

Hasil studi ini mengeksposisikan bahwa terdapat sinergitas antara aspek pembinaan kerja (*coaching*) dan aspek pengawasan kerja (*Monitoring*) dalam membentuk kinerja karyawan. Meskipun secara parsial *coaching* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, keberadaannya tetap memberikan kontribusi ketika dikombinasikan dengan *Monitoring* dalam model penelitian.

Secara teoritis, hasil *study* berkorespondensi dengan Performance Management Theory yang dikemukakan oleh Armstrong (2014) yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja individu dapat diwujudkan melalui kombinasi proses *coaching*, *Monitoring*, evaluasi, serta umpan balik yang dilakukan secara berkelanjutan. *Coaching* berperan dalam memberikan arahan dan pengembangan kemampuan kerja, sedangkan *Monitoring* memastikan pekerjaan terlaksana sesuai target dan standar organisasi.

Dalam penelitian ini, karyawan tidak hanya membutuhkan pembinaan dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan pengawasan yang efektif supaya pekerjaan tetap berjalan di jalur yang benar yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kombinasi antara *coaching* dan *Monitoring* menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah, terkendali, dan produktif sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Coaching* dan *Monitoring* secara bersama-sama mempunyai peran penting dalam membentuk Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Coaching* dan *Monitoring* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas sebagai responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Coaching* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.
2. *Monitoring* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.
3. *Coaching* dan *Monitoring* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas.

Saran

Menurut hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Saran untuk Variabel *Coaching* (X1)
PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas disarankan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan *coaching* agar lebih efektif dan tidak hanya berfokus pada pemberian arahan kerja semata. *Coaching* perlu diarahkan pada pengembangan kompetensi individu melalui komunikasi yang lebih interaktif, pendekatan yang lebih personal, serta pemberian umpan balik yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan kendala, ide, maupun kebutuhan pengembangan diri sehingga proses *coaching* dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Saran untuk Variabel *Monitoring* (X2)
PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas disarankan untuk mempertahankan serta mengoptimalkan sistem *Monitoring* yang telah berjalan dengan baik. *Monitoring* perlu dilakukan secara konsisten melalui pengawasan, evaluasi, dan tindak lanjut terhadap hasil pekerjaan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap temuan selama proses *Monitoring* segera ditindaklanjuti dengan tindakan korektif yang tepat agar efektivitas kerja karyawan dapat

terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

3. Saran untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Manajemen PT. Simpatik Borneo Utama Kapuas disarankan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai program pendukung seperti peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan (reward), serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan juga perlu mengintegrasikan pelaksanaan *coaching* dan *Monitoring* secara seimbang sehingga mampu menciptakan karyawan yang tidak hanya disiplin dalam bekerja tetapi juga memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.
4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk Tidak lupa juga menambahkan variabel-variabel lain yang memiliki potensi dalam memengaruhi kinerja karyawan, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, maupun sistem kompensasi. Selain itu, penelitian berikutnya dapat dilakukan pada objek penelitian dan sektor industri yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga Hasil penelitian yang didapat bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang menjadikan kinerja karyawan ada pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anusu, M. & Mandago, R., 2024. Effect of *Monitoring* Techniques on Employee Performance at Vihiga County Referral Hospital. *Journal of Public Policy and Governance*, 8(1), pp.16–26.
- Armstrong, M., 2014. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *uman Resource Management*. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. 9th ed.* n Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. 2nd ed.* BPFE.
- Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh *Coaching*, Mentoring, dan Coworker Support terhadap Job Performance pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *SINOMIKA Journal*, 2 (1), 5–18.
- Locke, E.A. & Latham, G.P., 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey:

Prentice Hall.

Mangkunegara, A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nuryanti, B.L., Masharyono, M. & Fauziatunisa, H., 2019. The Effect of *Coaching* on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65, pp.136–139.

Robbins, S.P., Judge, T.A., Odendaal, A. & Roodt, G., 2009. *Organisational Behavior*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education.

Siagian, S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Terry, G.R., 1977. *Principles of Management*. 7th ed. Illinois: Richard D. Irwin