



Robi Setiawan<sup>1</sup>  
 Meilin Veronica<sup>2</sup>  
 Yeni<sup>3</sup>

## PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA DUTA PALEMBANG

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 86 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Graha Sarana Duta Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji F. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan alat instrumen variabel penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas pada SPSS. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai signifikan pengawasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $0,000 < 0,05$  untuk variabel pengembangan karir, yang berarti secara parsial pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Palembang. Hasil analisis uji F dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Palembang sebesar (Sig.F  $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja dan pengembangan karir maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Graha Sarana Duta Palembang.

**Kata Kunci:** Produktivitas, Pengawasan, Pengembangan Karir.

### Abstract

This research aims to find out in how partial and simultaneous influence of work supervision and career development has on employee work productivity at PT. Graha Sarana Duta Palembang. This research uses quantitative analysis methods. The sample used in the research was 86 respondents. The data obtained in this research was through distributing of to questionnaires to employees of PT. Graha Sarana Duta Palembang. The data analysis technique uses multiple linear analysis, with the t test and F test. Meanwhile, to see the extent of the accuracy and feasibility of the research variable instruments, validity and reliability tests in SPSS are used. The results of the test analysis of this research obtained a significant value of work supervision of  $0.000 < 0.05$  and  $0.000 < 0.05$  for the career development variable, which means to that partially the influence of work supervision and career development has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Graha Sarana Duta Palembang. The results of the F test analysis and coefficient of determination show that simultaneously work supervision and career development have a positive and significant influence on employee work productivity at PT. Graha Sarana Duta Palembang is (Sig.F  $0.000 < 0.05$ ). This shows that the better work supervision and career development, the higher the work productivity produced by PT employees. Graha Sarana Duta Palembang.

**Keywords:** Productivity, Supervision, Career Development.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya peran sumber daya manusia di perusahaan maka perusahaan tidak akan berjalan

<sup>1,2,3</sup> Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri  
 email : roby8299@gmail.com, meilin.veronica@uigm.ac.id, yeni@uigm.ac.id

dengan semestinya, sumber daya manusia juga merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya sehingga perlu dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan Utama (2020).

Menurut Ardiani dkk (2023) tingkat produktivitas karyawan diukur dengan cara apabila produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dinilai memuaskan, maka perusahaan tersebut dinyatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak mampu menghasilkan produktivitas yang memuaskan maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Tujuan yang dimaksud dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik di tingkat atas maupun tingkat bawah menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif dalam setiap kegiatan produksi sumber daya mempunyai peranan untuk menentukan tingkat produktivitas.

Berdasarkan dari definisi tersebut maka tingkat produktivitas suatu perusahaan perlu diperhatikan dalam kurun waktu tertentu, sehingga penilaian terhadap meningkat atau menurunnya suatu produktivitas dapat dilihat dengan mengumpulkan suatu data apakah tingkat produktivitas di perusahaan tersebut mengalami peningkatan atau penurunan, dengan demikian apabila terjadi masalah pada tingkat produktivitas pihak perusahaan bisa dengan cepat mendeteksi permasalahan yang menjadi penyebab penurunan produktivitas, hal tersebut bisa disebabkan oleh banyak faktor salah satunya SDM. Untuk melihat hasil produktivitas karyawan dapat dilihat pada data yang diperoleh pada PT Graha Sarana Duta Palembang berikut:

Tabel 1. Data PT. Graha Sarana Duta Palembang

No	Nama Kegiatan	2020	2021	2022
1	Pembangunan Gedung	4	6	6
2	Penyewaan Gedung	6	8	8
3	Perawatan Gedung	12	14	10
4	Teknisi	8	6	8
5	Cleaning Service	122	122	122
6	Security	258	258	258
<b>Total Kegiatan</b>		<b>410</b>	<b>414</b>	<b>412</b>

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa produksi PT Graha Sarana Duta Palembang mengalami penurunan pada tahun 2022. Yang tercantum ditahun 2020 total kegiatan sebanyak 410 dan tahun 2021 total kegiatan 414. Pada kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami penurunan dan peningkatan hal tersebut menandakan perusahaan kurang melakukan pengawasan dalam mengelola sumber daya mereka yang ditandai dengan berkurangnya produktivitas pada kegiatan perawatan gedung, hal tersebut bisa disebabkan oleh ketidakpuasan konsumen terhadap kinerja karyawan pada kegiatan perawatan gedung yang mana hal ini merupakan dampak dari kurangnya pengawasan kerja.

Menurut Effendi (2019) mengungkapkan bahwa pengawasan kerja adalah proses pemantauan kegiatan-kegiatan produksi agar kegiatan tersebut diselesaikan sebagaimana yang telah direncanakan dan juga berfungsi mengkoreksi setiap penyimpangan yang terjadi selama kegiatan produksi berlangsung. Menurut Emmanuel et al (2020) pengawasan ditunjukkan dalam beberapa bentuk sikap dan perilaku, antara lain: menerima feedback orang yang di supervisi, mendukung kerja tim, bertanggung jawab, melatih kemampuan komunikasi yang baik, menuntut akuntabilitas, memberikan ruang untuk berinovasi, memfasilitasi ruang untuk belajar, mendukung positivisme, bertindak secara transparan kepada bawahan, fokus terhadap misi dengan memperhatikan prioritas, kemampuan delegasi, penilaian kinerja, dan bersikap realistis dalam menetapkan target.

Tidak hanya pengawasan kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan yang berdampak terhadap produktivitas kerja

karyawan Pratama & Pasaribu (2020). Pengembangan karir terdiri dari empat jenis, diantaranya, bersifat sementara; bersifat tetap; bersifat kecil; dan bersifat kering; Hasibuan (2019). Menurut Akhmal dkk (2018) Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai, membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka, memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan, mengurangi turnover dan biaya kepegawaian, serta mempercepat pembaruan terhadap profesi dan manajerial.

Penulis saat ini melakukan penelitian di PT. Graha Sarana Duta Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan jasa, baik dari segi properti, teknisi, dan lain-lain, sesuai dengan permintaan kebutuhan pelanggan yang bisa berbentuk jasa pembangunan gedung, penyewaan, perawatan, pengadaan security, cleaning service ataupun teknisi yang cakupannya masih dalam sektor properti. PT. Graha Sarana Duta atau Telkom Property memfokuskan bisnisnya pada jasa pemeliharaan dan perawatan gedung Bank Duta. Seiring dengan perkembangannya, Perseroan kemudian melakukan ekspansi portofolio ke bidang jasa konstruksi dan pembangunan kantor cabang Bank Duta, Bank Bukopin dan Kampus Yayasan Administrasi Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi yaitu adanya kekurangan dalam sistem pengawasan kerja yang terjadi di perusahaan tersebut yang mana setiap keputusan harus berasal dari kantor pusat, hal tersebut bisa berdampak negatif karena kantor pusat tidak mengetahui situasi dan kondisi secara rinci di lapangan sehingga dapat mengurangi efektivitas dalam pengawasan kerja karyawan. Selain itu, pada sistem pengembangan karir karyawan harus mengajukan secara mandiri ke kantor pusat dengan bantuan aplikasi online berupa diarium yang merupakan alat atau media yang digunakan PT. Telekomunikasi (Telkom) Indonesia yang berfungsi untuk menyebarkan informasi terkait dengan internal perusahaan.

Kekurangan dari sistem pengembangan karir tersebut adalah tidak adanya rekomendasi langsung dari atasan, hal ini juga bisa dikatakan kurangnya dukungan dari kantor pusat, lalu tidak adanya kriteria tetap yang lebih detail yang bisa dijadikan acuan bagi karyawan yang ingin naik jabatan membuat karyawan merasa kurangnya arahan dalam pengembangan karir mereka yang bisa berdampak perasaan tidak nyaman selama bekerja yang bisa berujung pada berkurangnya produktivitas kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Setyosari (2018) mengatakan, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Sarana Duta Palembang dengan sampel sebanyak 86 orang. Penelitian ini dilakukan di PT. Graha Sarana Duta Palembang yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 459 Palembang.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah pengawasan kerja dan pengembangan karir.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden dalam objek dalam penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Dalam prosesnya dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

#### **Pengujiab Instrumen**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Setyosari (2018) mengatakan, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.

**Uji Validitas**

Untuk menguji tingkat valid (data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian) dari instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan dari kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Butir pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Dalam menguji tingkat validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer pengolahan data statistika, yaitu Statistical Program for Social Science (SPSS) Versi 24.0.

Tabel 2. Data Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Pengawasan kerja (X1)</b>	X1.1	0.611	0.1786	Valid
	X1.2	0.717	0.1786	Valid
	X1.3	0.479	0.1786	Valid
	X1.4	0.379	0.1786	Valid
	X1.5	0.561	0.1786	Valid
	X1.6	0.802	0.1786	Valid
	X1.7	0.447	0.1786	Valid
	X1.8	0.495	0.1786	Valid
	X1.9	0.711	0.1786	Valid
	X1.10	0.483	0.1786	Valid
	X1.11	0.495	0.1786	Valid
	X1.12	0.379	0.1786	Valid
	X1.13	0.495	0.1786	Valid
	X1.14	0.711	0.1786	Valid
	X1.15	0.483	0.1786	Valid
<b>Pengembang ankarir (X2)</b>	X2.1	0.561	0.1786	Valid
	X2.2	0.802	0.1786	Valid
	X2.3	0.447	0.1786	Valid
	X2.4	0.495	0.1786	Valid
	X2.5	0.711	0.1786	Valid
	X2.6	0.483	0.1786	Valid
	X2.7	0.479	0.1786	Valid
	X2.8	0.379	0.1786	Valid
	X2.9	0.447	0.1786	Valid
	X2.10	0.495	0.1786	Valid
	X2.11	0.711	0.1786	Valid
	X2.12	0.483	0.1786	Valid
	X1.13	0.447	0.1786	Valid
	X1.14	0.495	0.1786	Valid
	X1.15	0.711	0.1786	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Y1	0.379	0.1786	Valid
	Y2	0.495	0.1786	Valid
	Y3	0.479	0.1786	Valid
	Y4	0.379	0.1786	Valid
	Y5	0.447	0.1786	Valid
	Y6	0.495	0.1786	Valid
	Y7	0.711	0.1786	Valid
	Y8	0.483	0.1786	Valid
	Y9	0.379	0.1786	Valid
	Y10	0.561	0.1786	Valid
	Y11	0.802	0.1786	Valid
	Y12	0.711	0.1786	Valid
	Y13	0.711	0.1786	Valid

	Y14	0.483	0.1786	Valid
	Y15	0.379	0.1786	Valid
	Y16	0.379	0.1786	Valid
	Y17	0.447	0.1786	Valid
	Y18	0.495	0.1786	Valid

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel diatas Jumlah responden sebanyak 86 orang dengan rtabel (df= n-2) sebesar 0.1786. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa rhitung > rtabel sehingga seluruh item pertanyaan pada penelitian ini dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrument pengukuran dengan menggunakan Cronbach Alpha dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Data Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	48

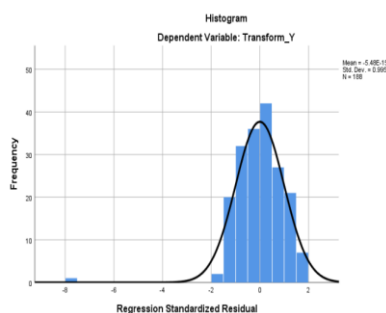
Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,933 atau 92,1% yang menunjukkan bahwa kuisioner tersebut sudah reliabel dengan nilai yang sangat tinggi.

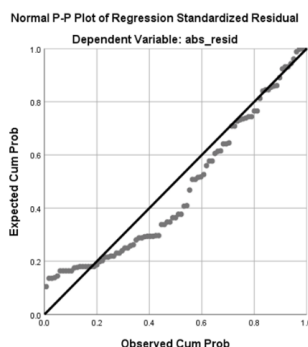
**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus KolmogorovSmirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05. Untuk mendukung hasil uji normalitas, peneliti juga mencantumkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal P-P Plot residual pada gambar berikut.



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik P-Plot Regression

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa distribusi penyebaran residual yang normal, karena grafik tersebut tidak menunjukkan arah yang condong ke kanan maupun ke kiri. Meskipun dari grafik tersebut terdapat beberapa residual yang melenceng dari garis, akan tetapi jumlah tersebut dimaklumi karena cuma sedikit.

Berdasarkan gambar diatas grafik normal P-P Plot residual penyebaran data mengikuti garis normal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk melihat sebaran data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas terdapat beberapa metode yaitu dengan uji statistic pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N	86		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.20889047	
Most Extreme Differences	Absolute	.046	
	Positive	.037	
	Negative	-.046	
Test Statistic	.046		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.990 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.988
		Upper Bound	.993

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas data sampel (unstandardized residual) menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov pada taraf 0,05, maka didapat besaran nilai koefisien propabilitas Monte Carlo. Sig. Kolmogorov Smirnov pada dua sisi sebesar 0,990 lebih besar dari 0,05 ( $0,990 > 0,05$ ). Begitu juga Asymp. Sig. menunjukkan nilai 0,200 yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka secara statistik pada taraf signifikan 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa variasi sebaran data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan ketentuan jika nilai VI F < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF>10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.546	1.851	2.456	.016			

X1	.705	.082	.527	8.611	.000	.158	6.321
X2	.604	.079	.469	7.667	.000	.158	6.321

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance yaitu X1 sebesar 0,158 > 0,10, X2 nilai tolerance sebesar 0,158 > 0,10. Sedangkan nilai VIF untuk variabel X1 sebesar 6,321 < 10,00 dan X2 sebesar 6,321 < 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilihat dari hasil uji glejser. Pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.891	1.092		1.731	.087
	X1	.014	.048	.079	.288	.774
	X2	.016	.046	-.096	.348	.729

a. Dependent Variable: abs\_resid

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

**Analisis Regresi Berganda**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kebenaran mengenai pengaruh independen terhadap dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu pengawasan kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.546	1.851		2.456	.016
	X1	.705	.082	.527	8.611	.000
	X2	.604	.079	.469	7.667	.000

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel model regresi yang diperoleh nilai konstan adalah 4,546 dan nilai koefisien regresi adalah 0,705 (X<sub>1</sub>) dan 0,604 (X<sub>2</sub>). Sementara pada persamaan regresinya sebesar  $Y = 4,546 + 0,705 (X_1) + 0,604 (X_2) + e$ . Dari persamaan diatas dapat dijelaskan secara detail mengenai pengaruh setiap variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y sebagai berikut:

Nilai a sebesar 4,546 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>.

1. b<sub>1</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) sebesar 0,705 menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 poin dengan faktor X<sub>1</sub> maka akan mempengaruhi kenaikan Y sebesar 0,705. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. b<sub>2</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>2</sub>) sebesar 0,604 menunjukkan bahwa variabel X<sub>2</sub> mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y yang berarti bahwa setiap kenaikan 1

poin dengan faktor X2 maka akan mempengaruhi variable Y sebesar 0,604. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian.

3. Tahap selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengawasan kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja (Y).

**Koefisien Korelasi Berganda**

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Data hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti data pada Tabel berikut.

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.951	.950	2.23535

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan data pada Tabel, maka didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,975. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan sebesar 97,5%. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari pengawasan kerja dan pengembangan karir yang ada. Artinya, jika pengawasan kerja dan pengembangan karir baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika pengawasan kerja dan pengembangan karir buruk, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan menurun.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 9. Data Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.951	.950	2.23535

Berdasarkan tabel diatas maka didapat nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,975. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan melalui faktor pengawasan kerja dan pengembangan karir. Dengan demikian, berdasarkan data hasil temuan analisis koefisien determinasi ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor pengawasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Tabel 10. Data Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	4.546	1.851		2.456	.016
	X1	.705	.082	.527	8.611	.000
	X2	.604	.079	.469	7.667	.000

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0.000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak H1 diterima. Artinya X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Sedangkan nilai signifikan untuk



pengaruh X2 terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0.000 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak H2 diterima. Artinya X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Uji F (Simultan)**

Tabel 11. Data Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8023.826	2	4011.913	802.902	.000 <sup>b</sup>
	Residual	414.732	83	4.997		
	Total	8438.558	85			

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel hasil uji F (simultan), maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0.00 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara positif dan signifikan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diterima. Ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $8.611 > 1.663$ ) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan temuan di lapangan dari hasil jawaban responden untuk variabel pengawasan kerja, diperoleh nilai terendah berdasarkan skor capaian adalah pernyataan nomor 8, yaitu “PT. memberikan tindakan koreksi dalam pengawasan pekerjaan” dan hasil jawaban yang memiliki nilai tertinggi berdasarkan skor capaian adalah pernyataan nomor 10, yaitu “PT. menjamin pengawasan fleksibilitas untuk beradaptasi atau bereaksi terhadap peluang atau risiko yang ditimbulkan oleh lingkungan”.

Menurut Hani N (2019) pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Makmur (2021) jika dilihat dari tipenya, pengawasan ini memiliki tiga tipe pengawasan, yaitu steering controls, concurrent controls dan pengawasan umpan balik. Rusdiana dan Ghazin (2014), pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan organisasi.

**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diterima. Ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7.667 > 1.663$ ) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan temuan di lapangan dari hasil jawaban responden untuk variabel pengembangan karir, diperoleh nilai terendah berdasarkan skor capaian adalah pernyataan nomor 1, yaitu “PT. Memiliki kinerja dan prestasi untuk mensupport karyawan” dan hasil jawaban yang memiliki nilai tertinggi berdasarkan skor capaian pernyataan nomor 6, yaitu “PT. Memberikan kesempatan kepada karyawan lama untuk mengeksplor diri”.

Menurut Busro (2018) pengembangan karir merupakan suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk mengembangkan serta meningkatkan status atau kedudukan pegawai atau karyawan karena itu usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik, akan dapat membantu pegawai atau karyawan dalam menentukan kebutuhan karir dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dari masing-masing organisasi.

Pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan-kegiatan tersebut harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan data hasil uji hipotesis simultan  $H_3$ , membuktikan bahwa faktor pengawasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Palembang. Karyawan yang mendapatkan pengawasan kerja dan pengembangan karir mereka cenderung menjadi aset berharga dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Artinya, bahwa semakin baik penerapan pengawasan kerja dan pengembangan karir yang ada pada diri karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Graha Sarana Duta Palembang.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai PT. Graha Sarana Duta Palembang yang berjumlah 86 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha:0,05$ ), maka kesimpulan :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $8.611 > 1.663$ ) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $8.611 > 1.663$ ) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serentak pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig. atau  $p$ -value sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, F., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ardiani, W., Putra, R., & Hasibuan, F. A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 854-868.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Djaelani, M., & Retnowati, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 32–38. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.481>.
- Effendi, U. (2019). *Asas Manajemen*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Emmanuel, O. I., Nwakoby, P. N., & Augustina, I. (2020). Organisational climate and affective commitment: evidence from private tertiary institutions. *Int JScientific Technol Res*, 9, 656-662.
- Eva Trisnawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. *Jurnal Economix Vol. 8 No.2*
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. *Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.

- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir : Pendidikan , Pelatihan dan Motivasi ( Literature Review Manajemen Kinerja). 1(3), 717– 732.
- Fauzi, T., Darman & Soeprihanto. (2022). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII (Edisi 8) : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hanaysha, Jalal, Putri Rozita Tahir. (2018). Examining the Effects of Employee and Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229 pp 298-306.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hani Handoko. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rafika Aditam.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keduapuluh Tiga*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersusetiyati H, & Agus Sopyan. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance dan Strategi Bisnis Vol 1 No.1 Hlm.176*
- I Gusti Ayu & Widani. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Pewarsa Ary Di Abiansemal Badung. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No. 2
- Ideranesti. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu. Riau: Universitas Pasir Pengaraian
- Iskandar. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT. XYZ. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol. 13, No. 3.
- Isra M.N, & Alfi Amalia. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol. 3 No. 4*
- Laloan, O. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Productivity*, 1(1), 1-5.
- Makmur. (2021). *Efektivitas Kebijakan Pengawasan*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Putra, A. R. (2018). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu* <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v10i2.305>
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2019). *The Drivers of Employee Engagement Report* . UK: Institute for Employment Studies.
- Sarwoto. (2020). *Dasar-dasar Organisasi dan Management*. Ghalia Indonesia jakarta Hlm 93.
- Setyosari, Punaji. (2018). *Metode Penelitian Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana
- Sinollah. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Dialektika*, Vol. 3, No.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Supendy, R, Harsum. H. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 7( 2)
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian

(Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 440. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>  
Tegal, Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN Universitas, R., & Tegal, P. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Tegal*.