

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG

Hardiachman Yoga Muhammad¹, Hari Susanta Nugraha², Dinallestari Purbawati³

^{1,2,3} Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email : yogamuhammad@students.undip.ac.id

Abstract: *PDAM Tirta Moedal is regional company engaged in the service sector which has orientation in managing services. To realize good service for customers, PDAM Tirta Moedal always tries to improve the service and performance of employees. Employee performance is influenced by various factors, including good job supervision and career development. This study aims to determine the effect of work supervision and career development on employee performance at PDAM Tirta Moedal. This research type is explanatory research with simple random sampling method. Data collection techniques used questionnaires and interviews with 81 respondents. The analysis of this study included validity, reliability, correlation coefficient, determination coefficient, simple and multiple regression, significance test, t test and F test using SPSS version 21.0. The results show that job supervision influences employee performance, career development influences employee performance, and job supervision and career development simultaneously influence employee performance. PDAM Tirta Moedal needs to make efforts to improve work supervision, it is necessary to carry out routine performance evaluations in each division so that it can be better coordinated by the head of the field. In career development, it is better to design structured programs such as training, seminars, or promotions so that employees are more motivated.*

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Work Supervision*

Abstrak: PDAM Tirta Moedal adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang mempunyai orientasi dalam mengelola pelayanannya. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik bagi pelanggannya, PDAM Tirta Moedal selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengawasan kerja dan pengembangan karir yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal. Tipe penelitian ini adalah explanatory research dengan metode simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 81 responden. Analisis penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, uji signifikansi, uji t dan uji F menggunakan SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengawasan kerja dan pengembangan karir secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PDAM Tirta Moedal perlu mengupayakan untuk meningkatkan pengawasan kerja perlu melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin di setiap divisi agar lebih dapat dikoordinasikan oleh kepala bidang. Pada pengembangan karir sebaiknya perlu untuk merancang program terstruktur misalnya pelatihan, seminar, atau promosi jabatan agar karyawan lebih termotivasi.

Keywords: Kinerja Karyawan; Pengawasan Kerja; Pengembangan Karir

Pendahuluan

Untuk bersaing di dunia kerja pada abad ke-21 seperti saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berkualitas tinggi harus diselidiki, dikembangkan, dan dipelihara oleh perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk pengembangan setiap organisasi atau perusahaan. Sekalipun perusahaan memiliki infrastruktur yang kuat, tujuannya tidak akan berhasil tercapai tanpa bantuan sumber daya manusianya (Balbed & Sintaasih,

2019). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memiliki peranyang penting dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal agar tercapainya tujuan organisasi suatu perusahaan.

Dalam dunia kerja, kompeten dan profesionalisme sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kesuksesan seseorang di tempat kerja dapat dianggap sebagai kinerja mereka. Kinerja merupakan aksi yang terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga yang bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan (Santhiko & Widiartanto, 2018). Secara garis besar, kinerja seorang karyawan ditentukan oleh keterampilan, usaha, dan peluang mereka. Kinerja karyawan yang tinggi seringkali menjadi tujuan perusahaan agar beroperasi secara menguntungkan dan berhasil. Apabila kinerja karyawan optimal maka peran dan potensi karyawan meningkat sehingga dapat bekerja lebih baik lagi (Sihombing & Batoebara, 2019). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja yang efisien dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

PDAM Tirta Moedal adalah perusahaan bergerak di bidang pelayanan jasa yang tentunya mempunyai orientasi dalam mengelola pelayanannya. Dalam mencapai orientasinya, PDAM tidak hanya sekedar mementingkan keuntungan semata, melainkan juga mengedepankan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Peningkatan pelayanan ke pelanggan merupakan perwujudan dari tanggung jawab sosial PDAM dalam memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kota Semarang. Oleh karena itu, dalam mewujudkan pelayanan yang baik bagi pelanggannya, PDAM Tirta Moedal selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas kinerja karyawannya.

Dalam organisasi perusahaannya, PDAM Tirta Moedal memiliki 402 karyawan yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Jumlah Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang 2022

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Laki-laki	285	70,90
2.	Perempuan	117	29,10
	Jumlah	402	100,00

Sumber: Kepegawaian PDAM Tirta Moedal, 2022

Karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan sehingga peran karyawan sangatlah penting untuk memberikan kontribusi agar tercapainya tujuan perusahaan melalui optimalisasi kinerja sesuai bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, agar target perusahaan dapat terwujud maka diperlukan adanya suatu pengawasan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Pengawasan kerja dimaksudkan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain itu, pengawasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan menawarkan dasar untuk menetapkan tujuan kinerja secara objektif dan memberikan umpan balik (Habiwibowo & Nugraha, 2018). Dengan kata lain, kinerja karyawan harus selaras dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sistem penilaian kerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dilakukan sesuai dengan pencapaian kinerja individu, namun pada saat terjadi masalah yang dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif diantara karyawan. Hal ini membuat karyawan menjadi demotivasi dalam bekerja. Dampak lain yang pasti muncul adalah mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan sehingga bisa saja mengakibatkan tujuan-tujuan perusahaan tidak tercapai. Sistem pengawasan kerja berjalan kurang efektif dapat berdampak jangka pendek dan panjang bagi perusahaan. Pemantauankinerja karyawan sangat

penting karena memungkinkan perusahaan untuk menilai seberapa baik mereka merekrut, merekrut, dan memotivasi pekerja. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan kebijakan di masa depan. Hal ini semakin dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lifia, *et al.*, 2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi adanya permasalahan tersebut, maka perusahaan menerapkan sistem pengawasan kerja pada karyawannya meliputi di antaranya penilaian target kinerja tahunan karyawan. Berikut merupakan data penilaian target kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal dalam kurun waktu Januari-Oktober 2021 yang disajikan pada Tabel 2 menggambarkan persentase perbandingan target dan realisasi kinerja karyawan.

Tabel 2. Tabel Realisasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang Januari-Oktober 2021

Target Perusahaan		IPA Kaligarang II Jumlah Produksi Air Minum	
Bulan	Target	Realisasi (m ³)	Presentase
Januari	100%	211.688	94,08%
Februari	100%	193.903	86,17%
Maret	100%	199.900	88,84%
April	100%	184.093	81,81%
Mei	100%	186.531	82,90%
Juni	100%	187.719	83,43%
Juli	100%	191.941	85,30%
Agustus	100%	183.745	81,70%
September	100%	174.675	77,63%
Oktober	100%	183.760	81,67%

Sumber: Kepegawaian PDAM Tirta Moedal, 2021

Dari Tabel 2 ditunjukkan bahwa angka persentase realisasi kinerja karyawan belum memenuhi target perusahaan seutuhnya. Angka persentase yang dicapai cenderung mengalami fluktuasi. Bahkan, terdapat pencapaian angka yang mengalami penurunan terjadi bulan Januari- April. Hal ini bisa menjadi tanda kinerja karyawan yang lebih buruk ketika tujuan yang harus dicapai lebih sedikit. Hal ini perlu diperhatikan saat mengevaluasi perusahaan agar kinerja karyawan berhasil dibandingkan dengan standar kinerja dan SOP yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja yang dilakukan dengan menetapkan standar khusus perusahaan yaitu SOP, yang disesuaikan pada sub bagian yang diawasi oleh kepala bagian masing-masing.

Selain pada pengawasan kerja, pengembangan karir merupakan aspek lain dari kinerja karyawan. Dessler (2015) pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam hal tindakan yang mendukung kesimpulan efektif dari karir yang dipilih. Seiring kemajuan karir mereka, karyawan terinspirasi untuk bekerja keras. Selain itu, juga dapat meningkatkan semangat karyawan agar lebih berprestasi dan berkontribusi pada perusahaan. Apabila pengembangan karir dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan kinerja karyawan pun juga akan tercapai dengan baik sesuai harapan agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Selama ini pengawasan kerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dijadikan sebagai dasar pengembangan karir bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi dan kualifikasi dari karyawan diharapkan dapat memenuhi dari berbagai divisi yang ada sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Selanjutnya, pengembangan karir di perusahaan ini diadakan berupa pelatihan maupun diklat. Program pengembangan karir ini dapat diajukan oleh karyawan dengan mengajukan surat kepada sub bagian kepegawaian selanjutnya dipertimbangkan terlebih dahulu oleh perusahaan berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi karyawan tersebut. Hasil lain dari wawancara juga menjelaskan bahwa masih ada sebagian dari karyawan yang tidak mengalami pengembangan karir, hal ini dikhawatirkan berdampak pada kinerja karyawan meskipun hasil pengawasan kerja karyawan tersebut baik.

Perusahaan sudah menentukan standar pengawasan kerja akan tetapi permasalahan yang muncul adalah karyawan belum mencapai standar performa kinerja (Effendy & Suarmanayasa, 2021). Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat pendidikan. Pendidikan formal tenaga kerja berfungsi sebagai bukti rendahnya pencapaian pendidikan. Berdasarkan Tabel 1.3 yang menampilkan hasil observasi dari latar belakang pendidikan karyawan.

Tabel 3. Jumlah Karyawan PDAM Tirta Moedal Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pasca Sarjana	5	1,24
2.	Sarjana/Diploma IV	176	43,78
3.	Diploma III / II	45	11,19
4.	SMA	152	37,82
5.	SMP	10	2,49
6.	SD	14	3,48
Jumlah		402	100,00

Sumber : Kepegawaian PDAM Tirta Moedal, 2021

Berdasarkan Tabel 3, ditunjukkan bahwa jenjang pendidikan karyawan di PDAM Tirta Moedal dimulai dari SD hingga S2 (Pasca Sarjana). Oleh karena itu, untuk menunjang kinerja karyawan dibutuhkan pengembangan karir agar kinerja dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan penilaian yang ditentukan. Karyawan yang memiliki pengalaman pengembangan karir yang sukses didorong akan membuat mereka merasa puas dalam bekerja. Selain itu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang? 2) Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang? 3) Apakah ada pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja sebagaimana didefinisikan oleh Hani Handoko (2013) penemuan dan penerapan yang berhubungan cara dan peralatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja berkaitan langsung dengan kemampuan pimpinan dengan prosedur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya tujuan manajerial dan organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2004), pengembangan karir merupakan proses peningkatan dari kemampuan kerja individu yang dicapai bertujuan mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir

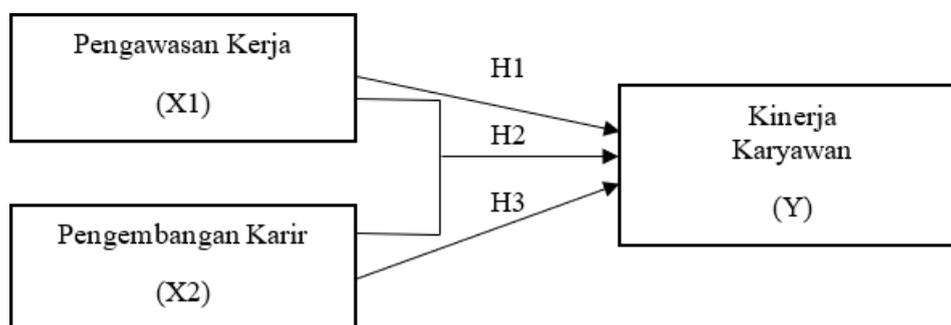
mengacu pada langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai puncak karirnya yang didukung oleh perusahaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik karyawan melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan. Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2007), kinerja dapat dikatakan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara, namun dapat diuji sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel atau lebih yang ditunjukkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2017). Untuk mengetahui hubungan antara pengawasan kerja dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka akan dilakukan penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Hipotesis berikut akan dieksplorasi dalam penelitian ini:



Gambar 1. Skema Hubungan Antar Variabel

H1 : Diduga terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

H2 : Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

H3 : Diduga pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

Metode

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau *explanatory reasearch*. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Selanjutnya, untuk sampel yang digunakan di penelitian ini sebanyak 81 responden dari jumlah keseluruhan karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling*. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Jenis dari probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kategori responden yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan katehori

jenis kelamin, usia, riwayat pendidikan, dan lama bekerja.

Hasil

Uji Koefisien Korelasi

Berikut merupakan hasil uji koefisien korelasi pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.493	2.534
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel pengawasan kerja sebesar 0,706 yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja memiliki tingkat korelasi atau tingkat hubungan yang kuat. Oleh karena itu, jika terjadi kenaikan ataupun penurunan variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien korelasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.295	2.988
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 5 menunjukkan hasil bahwa besarnya koefisien korelasi variabel pengembangan karir adalah 0,551. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Jadi, apabila terjadi kenaikan ataupun penurunan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Di bawah ini menunjukkan hasil pengujian koefisien korelasi pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.517	2.472
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pengawasan Kerja				

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel-variabel pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,728 yang memiliki korelasi yang kuat. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, dilakukan uji regresi linier sederhana pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.624	1.480	10.559	.000
	Pengawasan Kerja	.469	.053	.706	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, variabel pengawasan kerja (X1) dapat memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari koefisien regresi untuk variabel pengawasan kerja (X1) adalah 0,469 dengan nilai konstanta sebesar 15,624.

Hasil pengujian analisis regresi linear sederhana pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 8. Dari hasil tersebut diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) dapat memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X2) ialah 0,194 dengan nilai konstanta sebesar 19,697.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.697	1.538	12.804	.000
	Pengembangan Karir	.194	.033	.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut merupakan analisis regresi linear berganda variabel pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.459	1.534		9.428	.000
Pengawasan Kerja	.386	.063	.583	6.119	.000
Pengembangan Karir	.075	.033	.214	2.247	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengawasan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk hasil koefisien regresi untuk variabel pengawasan kerja (X1) adalah 0,386 dan variabel pengembangan karir (X2) adalah 0,075 dengan nilai konstanta sebesar 14,459.

Uji t

Uji t dilakukan mengetahui seberapa besar pengaruh dan membuktikan hipotesis bahwa ada hubungan positif atau searah antara faktor pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8,868. Selanjutnya, nilai t tabel dapat dicari dengan $df = n - 2 = 81 - 2 = 79$, dengan nilai signifikansi 5% akan didapatkan t tabel sebesar 1,990. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung ($8,868 > t$ tabel ($1,990$), dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Selanjutnya, uji t juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 8, ditunjukkan hasil bahwa t hitung sebesar 5,865 sedangkan t tabel yang dihitung dengan $df = n - 2 = 81 - 2 = 79$, dengan nilai signifikansi 5% akan didapatkan nilai sebesar 1,990. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa nilai t hitung ($5,865 > t$ tabel ($1,990$), dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Uji F

Berikut adalah hasil uji F variabel pengawasan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji F Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.796	2	267.898	43.858	.000 ^b
	Residual	476.451	78	6.108		
	Total	1012.247	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pengawasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil analisis uji F yang disajikan pada Tabel 10 maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 43,858. Sedangkan, untuk nilai F tabel yang dicari melalui df (*degree of freedom*), yaitu $(df1) = (\text{jumlah variabel} - 1)$, untuk menentukan nilai F tabel, yaitu $3 - 1 = 2$. Sedangkan untuk *degree of freedom* ($df2$) $= n - k - 1$. Dimana n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen, sehingga diperoleh $df 2 = 81 - 2 - 1 = 78$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,114. Dari hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh bersamaan antara pengawasan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ketika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $43,858 > 3,114$ berada pada wilayah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pengawasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2013) pengawasan kerja merupakan penemuan dan penerapan cara untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan pengawasan kerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Karyawan yang bekerja mendapatkan pengawasan yang terstruktur dan terprogram dari masing-masing kepala sub bagian. Berdasarkan uji hipotesis pertama antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan didapatkan hasil yaitu $t \text{ hitung} (8,868) > t \text{ tabel} (1,990)$ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji korelasi menunjukkan hasil bahwa korelasi antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan memberikan korelasi yang kuat dengan nilai koefisien 0,706. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Malik, 2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengawasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Habiwibowo & Nugraha, 2018) tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang yang menjelaskan bahwa adanya pengawasan kerja yang rutin terlaksana melalui evaluasi hasil kerja secara rutin, perencanaan yang tegas dan jelas yang sesuai standar dan arahan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hipotesis kedua dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkamencaapai karir yang diinginkan. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan” dapat diterima. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pada uji t hasilnya $t \text{ hitung} (5,865) > t \text{ tabel} (1,990)$. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhlis et al., 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat hasil korelasi antara harga terhadap minat beli menunjukkan korelasi sedang dengan nilai sebesar 0,551. Dengan demikian, apabila pengembangan karir meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seperti pernyataan oleh Nawawi (2013) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak hanya bertujuan untuk sekedar promosi jabatan atau posisi karyawan yang lebih tinggi melainkan juga untuk meningkatkan dan keterampilan atau keahlian yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak PDAM Tirta Moedal perlu mengadakan program pengembangan karir bagi karyawan yang lebih terstruktur yang bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pengetahuan praktis agar menambah kapabilitas dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2007), kinerja dapat dikatakan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kualitas produk dan harga berpengaruh terhadap minat beli dikarenakan dari hasil uji Hasil uji korelasi antara pengawasan kerja pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebesar 0,728 yang termasuk korelasi kuat. Dari hasil uji F, hipotesis ketiga dapat diterima dengan hasil uji statistik F hitung (43,858) > t tabel (3,114). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lifia et al., 2019). Penelitian ini menjelaskan tentang Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Bodhiyana Jaya Mandiri dengan hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bodhiyana Jaya Mandiri Medan secara simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 81 responden mengenai pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang dilakukan yaitu uji koefisien korelasi sebesar 0,706 yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat. Dari uji t diperoleh hasil t hitung (8,868) > t tabel (1,990) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan yaitu uji koefisien korelasi sebesar 0,551 yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sedang. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa t hitung (5,865) > t tabel (1,990) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.
3. Pengawasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi berganda sebesar 0,728 yang termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat. Dari hasil Uji F diperoleh bahwa F hitung (43,858) > F tabel (3,96) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan beberapa saran hasil penelitian yang dapat dijadikan bahan pertimbangan agar bermanfaat bagi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan sebaiknya menetapkan kinerja standar pada rencana perusahaan untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan terjadinya penyimpangan. Dalam upaya meningkatkan pengawasan kerja, pihak perusahaan perlu melaksanakan program evaluasi kinerja secara rutin setiap minggu di setiap divisi agar lebih dapat dikoordinasikan oleh masing-masing kepala bidang.

2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengembangan karir yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih berkontribusi terhadap PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Oleh karena itu, sebaiknya pihak perusahaan merancang program yang mendukung dalam pengembangan karir misalnya pelatihan, seminar, atau promosi jabatan agar karyawan lebih termotivasi. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang dicapainya perusahaan.
3. Pada penelitian ini, kinerja karyawan hanya ditinjau dari pengaruh variabel pengawasan kerja dan pengembangan karir. Akan tetapi, masih ada faktor lain di luar pengawasan kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, sebaiknya untuk penelitian selanjutnya perlu dikembangkan dengan meneliti variabel yang lainnya misalnya penilaian kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
4. Pada penelitian ini masih terdapat kekurangan pada definisi konsep, definisi operasional, hingga indikator kinerja yang digunakan karena keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih lanjut dengan adanya penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas tentang kinerja karyawan.
5. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya bisa menggunakan penelitian mix method untuk data perusahaan yang bersifat rahasia dengan menggunakan sumber data berupa wawancara dan kuesioner.

Daftar Referensi

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Dessler (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, S. A., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208–216.
- Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1–5.
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Lifia, Fisca, Marbun, V., & You, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bodhiyana Jaya Mandiri. *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1), 1–8.
- Malik, A. (2020). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–13.
- Muhlis, Palampangan, A., & Mahardiana, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. *E Journal Katalogis*, 4(10), 149–159.
- Nawawi, I., 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Rivai, V. and Basri, A.F.M., 2004. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT Raja

GrafindoPersada.

- Santhiko, A., & Widiartanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI FINANCE Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Undip*, 1–9.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 1–16.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.