

**PENGARUH PENGAWASAN, PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
KANWIL V MANADO**

*THE EFFECT OF SUPERVISION, WORK EXPERIENCE AND QUALITY OF WORK LIFE ON  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO*

Oleh:

**Mariani Tirsa Tamaka<sup>1</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[riatamaka@gmail.com](mailto:riatamaka@gmail.com)

<sup>2</sup>[greis\\_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)

<sup>3</sup>[yantjeuhing@gmail.com](mailto:yantjeuhing@gmail.com)

**Abstrak:** Produktivitas merupakan kegiatan yang menghasilkan *output* dan *input* yang sesuai mutu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*, teknik ini tidak dipilih secara acak dan tidak sama besar dalam unsur populasi. Kesempatan ini diberikan kepada karyawan dan sampel yang digunakan adalah 45 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa pengawasan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja, produktivitas.

**Abstract:** *Productivity is an activity that produces outputs and inputs that match the quality of the company. This study aims to see the influence of supervision, work experience and quality of work life, at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. The Sampling method using non probability sampling, the technique is not selected randomly and not equally large in population elements. This opportunity is given to employees and the sample used is 45 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the partial test show that supervision has a significant effect on employee productivity, work experience has no significant effect on employee productivity, and quality of work life has no significant effect on employee productivity. Simultaneous test shows that supervision, work experience, and quality of work life together have a significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** *Supervision, work experience, quality of work life, productivity.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan dunia organisasi saat ini, khususnya Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penting dan perlu dikelola secara profesional untuk mengukur keberhasilan dan keseimbangan suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai kunci memacu perusahaan mencapai tujuannya, yang pada umumnya adalah untuk bertahan, berkembang, bersaing, dan menghasilkan laba. Potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam menjalankan perusahaannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja dan juga produktivitas karyawan terhadap perusahaan yang ditempati.

Pengawasan mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal yang bersifat teknis dalam pekerjaan atau perintah dari atasan, rencana kerja, penyampaian ide, mengevaluasi, menilai, dan mengoreksi. Rofli Sulistiyo Baktiyasa & Lena Farida (2017) mengatakan bahwa Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan efektif dan efisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Pengalaman kerja seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan harus menunjukkan perubahan dan kemajuan ke tingkat lebih tinggi. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki membuat karyawan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Sebuah perusahaan harus memberikan tempat bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk kemajuan dan pertumbuhan demi kontribusinya kepada perusahaan. Situmeang Rosinta (2017) berpendapat bahwa Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih efektif bagi usaha meningkatkan produktivitas karyawan. Oktafien dan Yuniarsih (2017) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumberdaya Manusia. Kualitas kehidupan kerja organisasi merupakan upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Produktivitas yang tinggi akan meningkatkan kualitas, menurunkan beban kerja karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan. Dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti, etos kerja yang baik, meningkatkan gaji, kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Karmila & Suryalena (2018) mengatakan bahwa Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan
2. Pengawasan terhadap produktivitas karyawan
3. Pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan
4. Kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

Menurut Fahmi (2013:96) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Ike dan Rukzina (2016:06) mengatakan bahwa dalam setiap kegiatan yang dilakukan sebuah perusahaan perlu adanya sebuah pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:158) Pengalaman Kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Maudoma (2017) mengatakan bahwa Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan

akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

### Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Hariandja (2007:292) bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Tripathy (2017) kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi kinerja dan pertumbuhan profitabilitas. Meskipun pada tahap awal, QWL difokuskan pada kriteria objektif seperti menarik bakat, keamanan kerja, penghasilan dan tunjangan; fokusnya secara bertahap bergeser ke kepuasan kerja dan komitmen.

### Produktivitas

Menurut Siagian (2006:154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Salju dan Lukman (2018) Produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

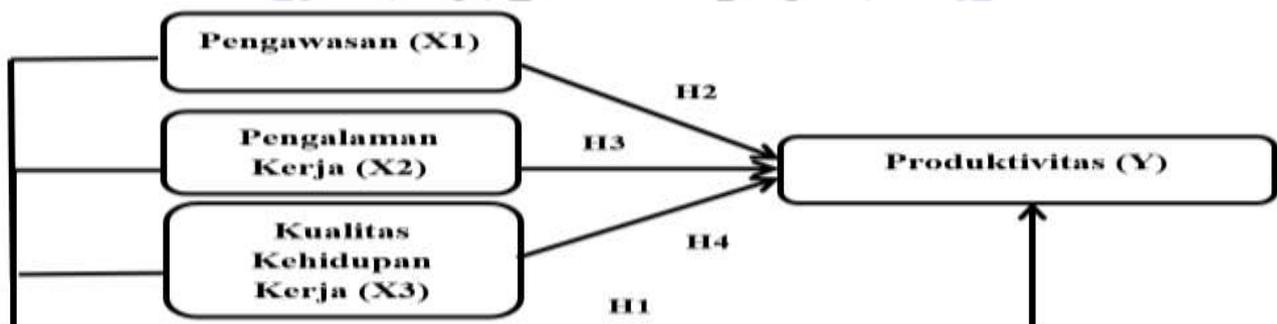
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Nopianti, Imran Ukkas dan Andi Dahri Adi Patra LS (2016), Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Palopo. Hasil penelitian, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Kevin M. V. Kaparang, Rosalina A. M. Koleangan, Yantje Uhing (2018), Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. Hasil penelitian, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.

Penelitian Kendra. S. Mawu, Benhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor secretariat daerah kabupaten minahasa tenggara. Hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian teori, 2021*

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
- H<sub>2</sub> : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
- H<sub>3</sub> : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
- H<sub>4</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:207) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado yang berjumlah 45 karyawan.. Teknik pengambilan sampel bersifat *Non Probability Sampling*. Jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih jadi sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara yang relevan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan,

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Realibilitas, dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) VERSI 23.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 23.0. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis linier berganda dinilai dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

### Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas. Persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- $b_0$  = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$
- $\varepsilon$  = Standar error
- $Y$  = Produktivitas
- $X_1$  = Pengawasan
- $X_2$  = Pengalaman Kerja
- $X_3$  = Kualitas Kehidupan Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil uji validitas**

Variabel	Indicator	Pearson Cor	Nilai Sig	Status
<b>X<sub>1</sub></b>	X1.1	0,804	0,000	<b>VALID</b>
	X1.2	0,920	0,000	<b>VALID</b>
	X1.3	0,923	0,000	<b>VALID</b>
	X1.4	0,756	0,000	<b>VALID</b>
	X1.5	0,682	0,000	<b>VALID</b>
<b>X<sub>2</sub></b>	X2.1	0,720	0,000	<b>VALID</b>
	X2.2	0,946	0,000	<b>VALID</b>
	X2.3	0,946	0,000	<b>VALID</b>
<b>X<sub>3</sub></b>	X3.1	0,939	0,000	<b>VALID</b>
	X3.2	0,868	0,000	<b>VALID</b>
	X3.3	0,859	0,000	<b>VALID</b>
	X3.4	0,878	0,000	<b>VALID</b>
	X3.5	0,805	0,000	<b>VALID</b>
	X3.6	0,967	0,000	<b>VALID</b>
	X3.7	0,911	0,000	<b>VALID</b>
	X3.8	0,852	0,000	<b>VALID</b>
	X3.9	0,919	0,000	<b>VALID</b>
<b>Y</b>	Y.1	0,832	0,000	<b>VALID</b>
	Y.2	0,841	0,000	<b>VALID</b>
	Y.3	0,783	0,000	<b>VALID</b>
	Y.4	0,731	0,000	<b>VALID</b>
	Y.5	0,463	0,000	<b>VALID</b>

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Pengawasan (X<sub>1</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel. Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

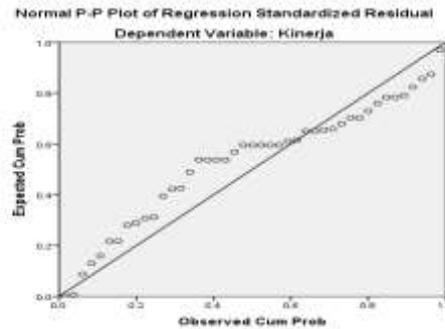
**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
<b>Pengawasan (X<sub>1</sub>)</b>	0,873	<b>Reliabel</b>
<b>Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,844	<b>Reliabel</b>
<b>Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	0,965	<b>Reliabel</b>
<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	0,732	<b>Reliabel</b>

Sumber : Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variable pengawasan (X<sub>1</sub>), pengalaman kerja (X<sub>2</sub>), kualitas kehidupan kerja (X<sub>3</sub>), dan produktivitas karyawan (X<sub>3</sub>) memiliki nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,294. Ini berarti bahwa alatukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

**Hasil Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**



**Gambar 1. Grafik P-Plot**  
*Sumber: Hasil olah data, 2021.*

Gambar 1 grafik diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

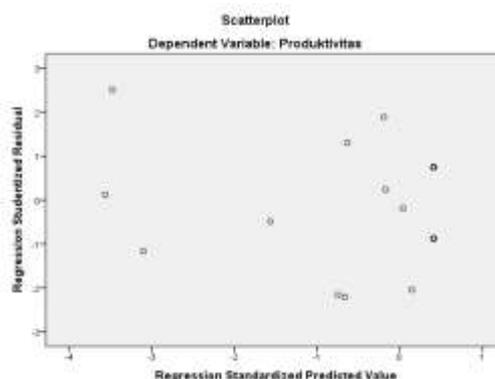
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.144	6.942
	Pengalaman kerja	.278	3.593
	Kualitas kehidupan kerja	.142	7.023

a. Dependent Variable: produktivitas

*Sumber: Hasil olah data, 2021*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai TOL variable independent >0,1 yaitu pengawasan 0,144, pengalaman kerja 0,278, kualitas kehidupan kerja 0,142. Sementara hasil perhitungan VIF dari variable independent juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF variable independent yaitu pengawasan 6,942, pengalaman kerja 3,593, kualitas kehidupan kerja 7,023. Berdasarkan perhitungan nilai TOL dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable independent dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**  
*Sumber: Hasil olah data, 2021.*

Gambar 2 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.831	1.728		5.688	.000
Pengawasan	.428	.150	.541	2.845	.007
Pengalaman kerja	-.187	.181	-.141	-1.030	.309
Kualitas kehidupan kerja	.151	.060	.483	2.525	.016

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji regresi berganda di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,831 + 0,428 + -0,187 + 0,151 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda 9,831. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka produktivitas karyawan adalah sebesar 9,831.
2. Koefisien regresi untuk variabel pengawasan adalah sebesar 0,428 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengawasan, sementara pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,428.
3. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar -0,187 dan bertanda negative. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengalaman kerja sementara pengawasan dan kualitas kehidupan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas karyawan akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar -0,187
4. Koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0,151 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu-satuan pada kualitas kehidupan kerja sementara pengawasan dan pengalaman kerja diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,151.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.770	.625	1.266

a. Predictors: (Constant), pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja  
b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0,887 atau 88,7%. Angka ini menjelaskan bahwa produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dipengaruhi oleh factor pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja sebanyak 88,7%, sedangkan sisanya 11,3% dipengaruhi oleh factor-faktor atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji F (Simultan)****Tabel 6. Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.801	3	19.600	50.230	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.999	41	.390		
	Total	74.800	44			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan analisis pada tabel 6 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 50,230 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel (2,83) maka pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Uji t (Parsial)****Tabel 7. Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		T		Sig.
1	(Constant)		5.688	.000
	Pengawasan		2.845	.007
	Pengalaman Kerja		-1.030	.309
	Kualitas Kehidupan Kerja		2.525	.016

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk variabel pengawasan diperoleh angka t-hitung sebesar 2,845 > 1,68288 t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 dengan demikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk variabel pengalaman kerja diperoleh angka t-hitung sebesar -1,030 < -1,68288 t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,309. Dengan demikian artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh angka t-hitung sebesar 2,525 > 1,68288 t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,016. Dengan demikian artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 50,230 sementara f-tabel sebesar 2,83. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian variabel pengawasan pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pengawasan diperoleh angka t-hitung 2,845 > 1,68288 t-tabel, dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengawasan yang baik membuat produktivitas karyawan lebih baik. Bakiyas dan

Fairda (2017) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pengalaman kerja diperoleh angka t-hitung  $-1,030 < -1,68288$  t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,309. Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salju dan Muhammad (2018) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian tersebut berbeda dengan Maudona (2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh angka t-hitung  $2,525 > 1,68288$  t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,016. Artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pendapat ini didukung oleh penelitian Jannatin (2012) menunjukkan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil Tilaar, Sendow, dan Rotinsulu (2017) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

### **Saran**

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya ancaman dalam pekerjaan.
2. Perusahaan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan.
3. Perusahaan dapat menghidupkan semangat kerja dengan memberi reward untuk mengadakan liburan bersama karyawan agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan yang monoton.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Angraeni, I., Rukzina (2016:06). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016. <https://www.neliti.com/publications/205425/pengaruh-pengawasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-karyawan-pt-perawang-k>. Diakses pada 20 januari 2020.
- Baktiyasa, R.S., Farida, L (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 - Oktober 2017. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/15240/14787> diakses pada 8 januari 2020.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabet

- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Jannatin, K. M. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1. 3 12 12. [http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207\\_13v.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207_13v.pdf). diakses pada 19 januari 2020.
- Kaparang, K. M. V., Koleangan, R. A. M., dan Uhing, Y. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk, Area Manado. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3743 – 3752. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21900/21601>. Diakses pada 15 januari 2020.
- Karmila, H., Suryalena (2018). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN V Sei Buatan). *JOM FISIP* Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018. Hal 2. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/download/20891/20215>. Diakses pada 20 januari 2020.
- Maudoma, R. N. (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1846–1851. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16403/15902>. Diakses pada 20 januari 2020.
- Mawu, K. S., Tewel, B., Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Secretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3148 – 3157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21289/20993>. Diakses pada 15 januari 2020.
- Nopianti., Ukkas, I., dan LS. A. D. A . P.(2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. <http://repository.umpalopo.ac.id/318/1/JURNAL%20201620076.pdf>. Diakses pada 16 februari 2020
- Oktafien, S., Yuniarsih, T (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja*. Volume 20. Nomor 2. November 2017. hal 5. [https://www.researchgate.net/publication/326407186\\_Pengaruh\\_Kualitas\\_Kehidupan\\_Kerja\\_Komunikasi\\_Organisasi\\_Kepuasan\\_Kerja\\_dan\\_Disiplin\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Pegawai\\_Studi\\_pada\\_PNSD\\_di\\_Lingkungan\\_Pemerintah\\_Kota\\_Bandung\\_Studi\\_Pada\\_PNSD\\_Di\\_Lingkungan\\_P](https://www.researchgate.net/publication/326407186_Pengaruh_Kualitas_Kehidupan_Kerja_Komunikasi_Organisasi_Kepuasan_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_Terdapat_Kinerja_Pegawai_Studi_pada_PNSD_di_Lingkungan_Pemerintah_Kota_Bandung_Studi_Pada_PNSD_Di_Lingkungan_P). Diakses pada 20 januari 2020.
- Rosinta, S (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. (e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 02, No. 02, May 2017. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/download/8163/7063>. diakses pada 7 januari 2020.
- Salju., Muhammad, L. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, Desember 2018, Halaman : 2. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/280/207>. Diakses pada 21 januari 2020.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., Rotinsulu, J. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2070–2078

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16494/15986>. Diakses pada 21 januari 2020.

Tripathy, L. K. (2017) *Impact of Quality of Work Life on Job Performance*. Volume 2 Issue 10 November 2017, P.P.11-14. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)* <http://www.ijbmm.com/paper/Nov2017/1129986796.pdf>. Diakses pada 20 januari 2020.

