

Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar

Andi Sutriana ¹ Muh Nur R² Sri Andayaningsih ³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Sampel ini diambil dari PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 mengenai pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu pengawasan dan pengembangan karir. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar.

Kata Kunci : Pengawasan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of supervision and career development on employee performance at PT Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Sharia Branch Office. This sample was taken from PT Bank Tabungan Negara Makassar Sharia Branch Office. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the application Statistics package for Social Sciences (SPSS) version 25 regarding the influence of supervision and career development on

employee performance at PT Bank Tabungan Negara Makassar Sharia Branch Office which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely supervision and career development. positive and significant effect on employee performance at PT Bank Tabungan Negara Makassar Sharia Branch Office.

Keywords : *Supervision, Career development, Employee Performance*

Copyright (c) 2025 Andi Sutriana¹

✉ Corresponding author :

Email Address : andisutriana106@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang individu yang memiliki keterampilan dan potensi yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia berhasil dilajankan sebagai pelaksana, maka visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik. Jika Perusahaan ini tetap bertahan dan mencapai visi dan tujuan Perusahaan maka harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya dengan baik . salah satu cara untuk melakukan itu adalah dengan melakukan pengawasan dan pengembangan karir untuk mencapai kinerja yang optimal. Di era globalisasi ini, organisasi atau bisnis yang mempekerjakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dalam menyediakan Sumber Daya Manusia tidak dapat mengabaikan fenomena perubahan lingkungan bisnis. SDM yang kompeten dan berkualitas tinggi diperlukan bagi organisasi untuk bertahan, tumbuh, dan berkembang dalam duania bisnis yang kompetitif. Jika organisasi memiliki jumlah dan kualitas Sumber Daya Manusia yang kurang, perencanaan atau proyeksi Sumber Daya Manusia yang salah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Imbron and Pamungkas 2021).

Kinerja atau pencapaian merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam menjalankan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi, yang tercermin dalam perencanaan strategis organisasi. Jika ada standar atau kriteria keberhasilan yang ditetapkan untuk mengukur kinerja seseorang atau sekelompok karyawan, maka kinerja organisasi atau individu tidak dapat diketahui. Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dan bergantung pada kualitas dan kemampuan perusahaan.

Salah satu fungsi manajemen yang dikenal sebagai pengawasan atau *controlling* adalah memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mencapai hasil yang diharapkan. Organisasi diharapkan mampu mengelola operasinya dengan fokus pada pelanggan dan kebutuhannya, kompetensi organisasi dan internal, serta komitmen terhadap mutu layanan, baik untuk pelanggan internal maupun eksternal. Dalam setiap organisasi manapun, selalu ada pemimpin yang memberi perintah langsung kepada bawahannya. pengawasan yang baik dan ketat diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan bermutu tinggi. Karena organisasi menjadi semakin kompleks dan tidak menentu dari waktu ke waktu, banyak orang mengalami kesulitan dan memerlukan evaluasi atas tugas yang telah diselesaikan. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Hutabarat 2022).

(Franciska, Magito 2023) menyatakan bahwa Pengembangan Karir dapat didefinisikan sebagai peran Sumber Daya Manusia yang membantu karyawan dalam perencanaan karir masa depannya di tempat kerja sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal. Menurut (Sari dan Candra 2020) dalam (Franciska, Magito 2023), pengembangan karir mengacu pada berbagai kegiatan peningkatan kehidupan yang mendukung eksplorasi, ketekunan, kesuksesan, karir seseorang. Menurut (Kusumawati and Gunawan 2024) Pengembangan karir merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam memperpanjang masa kerja, sehingga karyawan dan juga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas tiap kerja individu, tim dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Pengembangan karir bergantung pada interaksi dua faktor kekuatan, yaitu kebutuhan organisasi ambisi pribadi.

Bank Tabungan Negara Syariah, sebagai salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, memiliki tanggung jawab besar dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Adapun hasil observasi awal oleh peneliti pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar ditemukan fenomena bahwa pengawasan karyawan masih kurang maksimal sehingga terkadang masih kurang mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, adanya karyawan yang tidak menggunakan pakaian sesuai ketentuan, dan ada karyawan yang datang terlambat. Dari sisi pengembangan karir pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar menunjukkan ada karyawan yang hanya sekedar bekerja untuk menyelesaikan tugas sehari-hari tanpa mempertimbangkan bagaimana tugas tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan karir mereka, sehingga menyebabkan terkadang ada karyawan yang baru bekerja lebih cepat naik jabatan dibanding dengan karyawan senior. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan meskipun beberapa karyawan telah bekerja lebih lama, namun pada kenyataannya karyawan baru lebih cepat naik jabatan.

H1: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut (Candra Susanto et al. 2024) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang secara umum dianggap sebagai metodologi yang tidak memihak dan sistematis untuk mengumpulkan data yang terukur, melakukan analisis statistik dan menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang dikumpulkan. Menurut (Syahrizal and Jailani 2023) penelitian deskriptif (*descriptive reasearch*), sering juga disebut dengan penelitian taksonomik karna penelitian ini berusaha mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah dan unit yang diteliti.

Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari sehingga mendapatkan informasi mengenai hal tersebut sehingga bisa dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas (*Independent*), variabel terikat (*Dependent*), dan variabel moderasi.

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel *Independent* dapat disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan lambing (X). dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X1, X2), yaitu:

1. Pengawasan (X1)

Menurut Sondang P Siagian (2015:125) dalam (Hutabarat 2022) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ditunjukkan dengan lambing (Y). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (*performance achievement*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Ardian, 2019) dalam (Meilisa Amalia et al. 2023).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan menyusun dan mengelola data dengan tujuan menafsirkan data yang telah didapatkan. Data dianalisis melalui beberapa tahapan, dimulai dengan analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, diikuti oleh pengujian asumsi klasik, dan kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penulis memanfaatkan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat bantu dalam pengolahan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Pengawasan (X1)	X1.1	0.567	0.232	VALID
	X1.2	0.562	0.232	VALID
	X1.3	0.656	0.232	VALID
	X1.4	0.486	0.232	VALID
	X1.5	0.722	0.232	VALID
	X1.6	0.565	0.232	VALID
	X1.7	0.768	0.232	VALID
	X1.8	0.566	0.232	VALID
	X2.1	0.360	0.232	VALID

Variabel Pengembangan Karir (X2)	X2.2	0.432	0.232	VALID
	X2.3	0.588	0.232	VALID
	X2.4	0.601	0.232	VALID
	X2.5	0.478	0.232	VALID
	X2.6	0.623	0.232	VALID
	X2.7	0.653	0.232	VALID
	X2.8	0.614	0.232	VALID
	X2.9	0.693	0.232	VALID
	X2.10	0.503	0.232	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.468	0.232	VALID
	Y2	0.494	0.232	VALID
	Y3	0.534	0.232	VALID
	Y4	0.645	0.232	VALID
	Y5	0.393	0.232	VALID
	Y6	0.503	0.232	VALID
	Y7	0.526	0.232	VALID
	Y8	0.537	0.232	VALID
	Y9	0.551	0.232	VALID
	Y10	0.703	0.232	VALID

Berdasarkan tabel 1 diatas Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r- hitung > nilai r tabel sebesar 0.232.

2. Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0.761	Reliabel
2	Pengembangan karir (X2)	0.749	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.717	Reliabel

Dari tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang ada pada instrumen adalah reliabel.

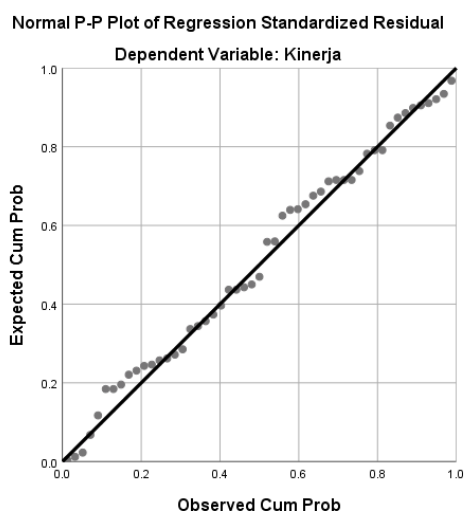
3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:161) dalam (Aditiya, Evani, and Maghfiroh 2023) metode yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus Kolmogrov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data yang dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Table 3 Uji Normalitas

Unstandardized rezidual		
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.05191401
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.042
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji normalitas dengan menggunakan uji one sample kolmogorov Smirnov diketahui (N) sebesar 51. Nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0.081 dan nilai signifikansi kolmogrov-Smirnov diatas menunjukkan 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.



Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan gambar 1, Uji Normalitas (Grafik) ; normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis normal, grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independent/ Variabel bebas (Ghozali, 2018) dalam (Pratiwi and Rizky 2024).

Table 4 Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolereance	VIF	Keterangan
-----------	------------	-----	------------

Pengawasan (X1)	0.661	1.513	Non Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X2)	0.661	1.513	Non Multikolinearitas

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai koefisien VIF untuk variabel X1 dan X2 ($1.153 < 10.00$) dan nilai tolerance ($0.661 > 0.10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut non multikolinearitas. Dari perhitungan diatas diketahui tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas tersebut.

5. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Muttaqin and Kusumawati 2024) salah satu penyebab analisis regresi linier berganda tidak akurat dan efektif karena terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan nilai koefisien regresi tidak efisien, cara untuk menemukannya yaitu dengan melakukan uji glejser. Jika probabilitas sig masing-masing variabel lebih besar dari 0.05, maka regresi dikategorikan bebas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table 5 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.272	2.585		-.492	0.625		
	Pengawasan	0.002	0.072	0.004	0.025	0.980	0.661	1.513
	Pengembangan Karir	0.064	0.068	0.165	0.940	0.352	0.661	1.513
a. Dependent Variable: ABS_RES								

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan pengawasan (X1) ($0.980 > 0.05$) dan nilai signifikansi pengembangan karir (X2) ($0.352 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas yang artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu pengawasan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Table 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefisien		Standardized Coefisien	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constan)	14.187	4.488		3.161	0.003
	Pengawasan	0.505	0.124	0.501	4.063	0.000
	Pengembangan Karir	0.288	0.118	0.302	2.448	0.018

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14.187 + 0.505.X_1 + 0.288.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji persamaan linear diatas maka diperoleh nilai constanta sebesar 14.187, artinya apabila nilai variabel Pengawasan (X1) dan pengembangan karir (X2) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (kinerja karyawan) tetap yaitu 14.187.
- Nilai Koefisien regresi pengawasan (X1) sebesar 0.505, artinya jika setiap peningkatan satu unit dalam pengawasan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.505, dengan asumsi variabel lain tetap constan. Koefisien standar (Beta) menunjukkan kekuatan dan arah hubungan. Nilai Beta 0.501 menunjukkan bahwa Pengawasan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Pengawasan semakin baik pula Kinerja Karyawan.
- Nilai Koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0.288, artinya jika peningkatan satu unit dalam Pengembangan karir (X2) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.288, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien standar (Beta) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

7. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Table 7 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefisien		Standardized Coefisien	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constan)	14.187	4.488		3.161	0.03
	Pengawasan	0.505	0.124	0.501	4.063	0.00

	Pengembangan Karir	0.288	0.118	0.302	2.448	0.018
--	--------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Pengawasan

1) Berdasarkan nilai signifikansi (sig.)

Berdasarkan tabel 7 melalui olah data SPSS yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai variabel pengawasan (X1) dengan signifikansi $0.00 < \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Berdasarkan nilai t-hitung yaitu $4.063 > t_{\text{tabel}} = 1.677$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengembangan Karir

1) Berdasarkan nilai signifikansi (sig.)

Berdasarkan tabel 4.16 melalui olah data SPSS yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai variabel pengawasan (X1) dengan signifikansi $0.018 < \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis Pertama diterima. Artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Berdasarkan nilai t-hitung yaitu $2.448 > t_{\text{tabel}} = 1.677$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

8. Uji Determinasi

Table 8 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.498	2.094
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pengawasan				

Dari hasil pengelolaan regresi linier berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.518 artinya bahwa variabel pengawasan dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 51.8% dan sisanya 48.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa pengawasan berhubungan dengan peningkatan atau penurunan kinerja.

Hasil Penelitian sejalan dengan teori manajemen yang mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses mengawasi seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, membantu menemukan masalah, dan memberikan kritik yang konstruktif. Dalam hal ini, semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Apabila pengawasan dilakukan dengan baik maka instansi dapat meningkatkan kinerja dan keuntungan yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hutabrat 2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan". Dimana hasil penelitiannya secara parsial variabel Pengawasan dan Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sejati Medan.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Yana Sonjaya, Megie ambarsari, Marnoto, Ela Julaela, 2024) dengan judul penelitian "Studi Tentang Pengawasan dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai". Dimana hasil penelitiannya lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Irfan Harianja dan Arie Hendra Saputro, 2024) dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja PT Bnak DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat". Dimana hasil penelitiannya Disiplin dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Bank DKI Cabang Gambi Jakarta Pusat.

2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang baik dapat memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai.

Dalam hal ini jika semakin tinggi peluang pengembangan karir yang di dapatkan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan semakin rendah peluang pengembangan karir maka dapat menimbulkan menurunnya kinerja yang dilakukan karyawan. Apabila instansi ingin meraih kinerja yang optimal didalam mencapai tujuan instansi, maka haruslah memperhatikan kinerja dan peluang pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Alfiani Diah Kusumawati, Hamzah Gunawan, 2024) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kamus D.I. Yogyakarta". Di mana hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Irfan Harianja dan Arie Hendra Saputro, 2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan . pengaruh secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 79,6% dan sisanya 20,4% oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian (Sartika C. Y. Pardede Ratno, Purnomo, Mery Noviyanti, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai BPS SE-SUMATRA UTARA” adapun hasil penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 42,8% oleh kompetensi, gaya kepemimpinana dan pengembangan karir secara bersama-sama.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, yaitu:

1. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor cabang Syariah Makassar.

Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dorongan bagi PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar untuk menjadi sebuah instansi yang lebih baik dan berkembang.

1. Pengawasan pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar lebih ditingkatkan salah satunya dengan penggunaan CCTV di lingkungan kerja atau area tertentu dengan memastikan bahwa semua tindakan dilakukan dengan mempertimbangkan privasi dan keamanan data untuk menciptakan lingkungan yang aman dan produktif. Walaupun secara keseluruhan memiliki kategori sudah baik hal ini dilakukan agar pengawasan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar .
2. Pengembangan Karir pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar dapat lebih di tingkatkan dengan mengikuti pelatihan atau kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan. Peningkatan keterampilan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih optimal.

Referensi:

- Aditiya, Nanda Yoga, Elsa Saphira Evani, and Siti Maghfiroh. 2023. "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda." *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2(2): 102–10. doi:10.32424/1.jras.2023.2.2.10792.
- Adnyana, I Made Dwi Mertha. 2021. "Populasi Dan Sampel." *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* 14(1): 103–16.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1(2): 1–9. doi:10.61104/ihsan.v1i2.57.
- Candra Susanto, Primadi, Dewi Ulfah Arini, Lily Yuntina, Josua Panatap Soehaditama, and Nuraeni Nuraeni. 2024. "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 3(1): 1–12. doi:10.38035/jim.v3i1.504.
- Franciska, Magito, Didin Hikmah Perkasa. 2023. "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2: 202–18.
- Hadi, Sutarto, Ismi Rajiani, Mutiani, and Jumriani. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*: 216.
- Harianja, Irfan, and Arie Hendra Saputro. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10(1): 350–60. doi:10.35870/jemsi.v10i1.1892.
- Helmi, H, and N Aslami. 2023. "Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan." *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi* 1(2): 112.
- Hutabarat, Yoseph P. 2022. "Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saka Mitra Sejati Medan." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan* 4(2): 53–72. doi:10.47709/jumansi.v4i2.2149.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Widina Bhakti Persada Bandung*: 1–27.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Artikel Statistik Yang Benar." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047): 1–12.
- Kusumawati, A D, and H Gunawan. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kampus DI Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8: 2648–56.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12786%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12786/9792>.
- Lorenzi, Nova, and Lorina Siregar Sudjiman. 2023. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Shopee Express (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Advent Indonesia)." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9(2): 303–11. doi:10.35870/jemsi.v9i2.1033.
- Matulessy, Esther Ria, and Agnes Uliarta Tambunan. 2023. "Analisis Regresi PLS

- Sebagai Alternatif Dari Regresi Linear Berganda: Studi Kasus Pengaruh Luas Lahan Dan Luas Panen Terhadap Produksi Padi Di Kabupaten Manokwari." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 5(1): 3358-61.
- Meilisa Amalia, Mekar, Klemens Mere, Abu Bakar, Deddy Novie Citra Arta, Univertas PGRI Semarang, Universitas Dharmawangsa, Universitas Wisnuwardhana, et al. 2023. "The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(2): 1871-81.
- Muttaqin, Izzul, and Fariyana Kusumawati. 2024. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi." *Jurnal PETA* 9(1): 1-27.
- Natania, Jesslyn, Felicia Clarisa Wijaya, Nurul Stephanie, and Davina Artemesia Thonora. 2023. "Hubungan Peranan Dari Utilitarianisme Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perhotelan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(2): 1623-33. doi:10.31539/jomb.v5i2.6892.
- Pratiwi, Afriana, and M Chaerul Rizky. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan." 7(September): 161-71.
- Safitri, Anissa Nur. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 14-25.
- Sari, Helen Novita, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 25-46.
- Seku, Sisilia Imaculata, and Struce Andriyani. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende)." *Journal of Management* 16(2): 1-15.
- Sintia, Ineu, Muhammad Danil Pasarella, and Darnah Andi Nohe. 2022. "Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran Di Jawa." *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya* 2(2): 322-33.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahrani Jailani, and Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah." *Journal Genta Mulia* 15(2): 79-91.
- Sonjaya, Yana, Megie Ambarsari, and Ela Juliaha. 2024. "Studi Tentang Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1): 1-11.
- Syahrizal, Hasan, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." *Jurnal QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1(1): 13-23. doi:10.61104/jq.v1i1.49.
- Usman, U. 2023. "Pengaruh Akuntabilitas Dan Pengawasan Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Bumdes Di Kecamatan Kabila Bone Provinsi Gorontalo The Influence of Accountability and Internal Supervision on Bumdes Financial Management in Kabila Bone District , Gorontalo Provi." 2(2): 63-76.
- Wahjono, Sentot Imam. 2022. "Manajemen Dan Peran Manajer." *Rajagrafindo* (April): 1-20.

Yolinza, N, and D Marlius. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Publikasi Ilmu* ... 2(2).