

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang

Agustina¹, Ninin Non Ayu Salmah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininsalmah@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang. Metode penelitian adalah metode verifikatif dengan populasi adalah seluruh karyawan Hotel Santika Palembang yang berjumlah 53 Karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel sensus sehingga jumlah sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data adalah kuisioner. Teknik uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan Skala Likert sebagai skala. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian adalah 1)secara simultan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; 2)secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; dan 3)secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci : kualitas sumber daya manusia, pengawasan, produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the quality of human resources and supervision on employee productivity at Hotel Santika Palembang. The research method is a verification method with a population of 53 employees of Hotel Santika Palembang. The sampling technique was a census sample so that the number of samples was 53 of samples was 53 respondents. The data collection technique is a questionnaire. The instrument testing technique uses validity and reliability tests with a Likert scale as a scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis which was preceded by classical assumption test, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of the study are 1)simultaneously the quality of human resources and supervision have a significant effect on employee productivity; 2)partially the quality of human resources has a significant effect on employee productivity; and 3)partially supervision has a significant effect on employee productivity.

Keywords : quality of human resources, supervisoion, productivity

A. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan pada saat ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Pelanggan menuntut produk sesuai yang dijanjikan. Pada saat ini hampir tidak ada produk yang murni berupa barang, tetapi barang hampir selalu mendapatkan imbuhan jasa atau pelayanan ketika sampai di tangan pelanggan akhir. Perusahaan pada saat ini bertumpu pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.. Peranan sumber daya manusia penting karena merupakan salah satu penggerak seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Tingginya tuntutan pelanggan pada saat ini terhadap produk yang dihasilkan perusahaan menuntut karyawan yang mampu bekerja secara profesional. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat



diandalkan melalui kemampuan dan kesiapan pada saat bekerja sehingga tercapai produktivitas optimal.. Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4) menjelaskan kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memerlukan pengawasan dalam bekerja agar produktivitas yang menjadi target perusahaan dapat dicapai. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam mencapai tujuan dan tugas dalam organisasi. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Stoner dkk (2012:317) mengemukakan pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil dengan sesuai kinerja yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap perusahaan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan kerja sehingga tercapai output atau hasil sesuai dengan sasaran target. Hasibuan (2017:94) mengatakan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), dimana *output* harus memiliki nilai tambah dan teknik pekerjaan yang lebih baik.

Produktivitas menjadi aspek yang diperhatikan Hotel Santika Palembang melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, selain itu untuk menselaraskan perkembangan pengetahuan karyawan dengan perkembangan tren industri perhotelan. Pengawasan ditujukan agar pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan peraturan yang ditentukan perusahaan yang berdampak pada baiknya kualitas pekerjaan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan yang meningkat disertai pengawasan yang sesuai dengan prosedur akan memberikan peningkatan pada produktivitas karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). Pengaruh kualitas SDM dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang; 2). Pengaruh kualitas SDM secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang; dan 3). Pengaruh pengawasan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang.

B. KAJIAN TEORI

1) Kualitas Sumber Daya Manusia

Ndraha (2012:4) mengemukakan kualitas sumber daya manusia adalah mampu menciptakan nilai komparatif bukan saja nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar perusahaan mampu bersaing.

Tujuan pengembangan kualitas sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:155) adalah :

- ✓ menyiapkan seseorang agar pada saatnya diberi tugas tertentu mampu menyelesaikan tugas;

- ✓ memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu;
- ✓ mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang syaratnya lebih berat dari tugas yang dikerjakan;
- ✓ melengkapi seseorang dengan hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya;
- ✓ menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan;
- ✓ menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang; dan
- ✓ meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan ataupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

2) Pengawasan

Hadibroto dalam Fahmi (2016:128) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah suatu rangkaian kegiatan dalam kerja personil dengan menggunakan metode dan alat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, apabila terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas bisa diadakan tindakan perbaikan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai sesuai dengan rencana.

Winardi dalam Kadarsiman (2012:194) menjelaskan fungsi pengawasan yaitu:

- a) menetapkan tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya;
- b) menentukan beberapa banyak karyawan yang diperlukan dalam keterampilan yang perlu dimiliki mereka;
- c) menyeleksi individu untuk mengisi posisi (*staffing*) kemudian diberikan tugas kerja untuk membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik; dan
- d) meneliti baik rencana yang dilaksanakan maupun mempelajari lagi rencana berhubungan dengan hasil yang dicapai dalam rencana dimodifikasi.

Saydam dalam Kadarisman (2012:205) mengemukakan jenis-jenis pengawasan yaitu :

- pengawasan fungsional, untuk mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang ditentukan;
- pengawasan masyarakat, pengawasan ini dilakukan dengan cara disampaikan kepada masyarakat dengan cara lisan maupun tulisan dengan melalui media cetak; dan
- pengawasan melekat, untuk meningkatkan disiplin, prestasi kerja, dan pencapaian sasaran pelaksanaan pekerjaan.

3) Produktivitas

Tohardi dalam Sutrisno (2015:100) mengatakan bahwa produktivitas kerja sebagai sikap mental dalam mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini ataupun hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas memberikan pengertian selalu memberikan hasil yang lebih baik di masa mendatang sehingga karyawan dalam perusahaan selalu berupaya mengembangkan diri.

Sedarmayanti (2017:343) menjelaskan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu :

- a) pendidikan;



- b) keterampilan;
- c) disiplin;
- d) sikap mental dan etika kerja;
- e) motivasi;
- f) gizi dan Kesehatan;
- g) tingkat penghasilan;
- h) jaminan sosial;
- i) lingkungan dan iklim kerja;
- j) hubungan industrial Pancasila;
- k) teknologi;
- l) Sarana Produksi;
- m) manajemen;
- n) kesempatan berprestasi.

Siagian dalam Sutrisno (2015:105) mengemukakan upaya perbaikan produktivitas yaitu :

- perbaikan terus-menerus;
- peningkatan mutu hasil pekerjaan; dan
- pemberdayaan sumber daya manusia.

4) Hipotesis Penelitian

Berkaitan dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan, maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu 1). secara simultan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Santika Palembang; 2). secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Santika Palembang; dan 3). secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang.

C. METODE PENELITIAN

1) Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Santika Radial dengan alamat Jalan . Radial No. 1688 24 Ilir Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang Sumatera Selatan.

2) Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif yang menguji kebenaran keterkaitan antara analisis jabatan dan desain pekerjaan dengan perencanaan sumber daya manusia. Muharto dan Arisandy (2016:33) mendefinisikan penelitian verifikatif sebagai penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan.

3) Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dengan simbol X_1 dan pengawasan dengan simbol X_2 . Variabel terikat yaitu produktivitas dengan simbol Y . Variabel kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar perusahaan mampu bersaing. Indikator variabel kualitas sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2017:160) yaitu:

- a. kemampuan fisik (kecerdasan);
- b. kemampuan intelektual (kecerdasan);

c. kemampuan psikologis (mental).

Variabel pengawasan didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan dalam kerja personil dengan menggunakan metode dan alat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, apabila terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas bisa diadakan tindakan perbaikan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai sesuai dengan rencana. Indikator variabel pengawasan (Fahmi, 2016:205) yaitu :

- a. menetapkan standar;
- b. menentukan pengukuran;
- c. mengukur kinerja;
- d. perbandingan pelaksanaan; dan
- e. pengambilan keputusan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel produktivitas didefinisikan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan untuk menjadi lebih baik lagi dari hari kemarin dan esok harus lebih dari hari ini, dengan demikian seseorang untuk tidak cepat puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Indikator variabel produktivitas (Sutrisno, 2015:104) yaitu :

- kemampuan;
- meningkatkan hasil yang dicapai;
- semangat kerja;
- pengembangan diri;
- mutu; dan
- efisiensi.

4) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Santika Palembang berjumlah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus) dimana seluruh anggota anggota populasi menjadi anggota sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 53 responden.

5) Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari tempat atau objek dan memberikan data langsung kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

6) Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Jawaban yang diperoleh berdasarkan kuisisioner dikuantifikasi dalam bentuk skor yaitu Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Ragu-Ragu dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

7) Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item tiap variabel kemudian membandingkan nilai tersebut dengan α pada 0,05, kriteria pengujian adalah 1)jika $Sig < \alpha$ maka instrumen memiliki validitas yang baik dan 2)jika $Sig > \alpha$ maka instrumen tidak memiliki validitas yang baik, nilai α sebesar 0,05. Uji



reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria 1) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka butir kuisisioner reliabel dan 2) jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka butir kuisisioner dinyatakan tidak reliabel.

8) Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang didahului uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria 1). jika nilai $Sig < 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal dan 2). jika $Sig > 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF dengan kriteria 1). jika nilai *tolerance* > 0,1 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan 2). jika nilai *tolerance* < 0,1 dan $VIF > 10$, maka terjadi gejala multikolinearitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* dengan kriteria 1). jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan 2). jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh variabel bebas analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia. Regresi linear berganda dirumuskan dengan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana a adalah konstanta, b_1 adalah koefisien regresi dengan variabel X_1 , b_2 adalah koefisien regresi dengan variabel X_2 , X_1 adalah variabel kualitas sumber daya manusia, X_2 adalah variabel pengawasan dan Y adalah variabel produktivitas. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu 1). jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan 2). jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan kriteria 1). jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dan 2). jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

D. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Distribusi karyawan Hotel Santika berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki berjumlah 37 orang (69%) dan perempuan berjumlah 16 orang (31%), dengan demikian mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki. Distribusi karyawan Hotel Santika berdasarkan usia adalah berusia 20-29 tahun sebanyak 44 orang (83%), 30-39 tahun sebanyak 8 orang (15,1%) dan 40 tahun atau lebih sebanyak 1 orang (1,9%), dengan demikian mayoritas karyawan berusia 20-29 tahun. Distribusi

karyawan Hotel Santika berdasarkan pendidikan dengan pendidikan SMA sebanyak 37 orang (54,7%) dan pendidikan Diploma-S1 sebanyak 16 orang (45,3%).

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas terhadap butir-butir kuisisioner pada variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian dimana masing-masing variabel terdiri dari 10 butir kuisisioner diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Validitas

Butir Kuisisioner	Variabel		
	Kualitas SDM	Pengawasan	Produktivitas
1	0,000	0,000	0,000
2	0,000	0,000	0,000
3	0,000	0,000	0,000
4	0,000	0,000	0,000
5	0,000	0,000	0,000
6	0,000	0,000	0,000
7	0,000	0,000	0,000
8	0,000	0,000	0,000
9	0,000	0,000	0,000
10	0,000	0,000	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan uji validitas terhadap butir-butir kuisisioner pada variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian menghasilkan nilai Sig yang lebih kecil dari α pada 0,05, artinya butir-butir kuisisioner pada masing-masing variabel penelitiandinyatakan valid sehingga dapat dijadikan instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas terhadap butir-butir kuisisioner pada variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian dimana masing-masing variabel terdiri dari 10 butir kuisisioner diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Cronbach's Alpha
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,869
Pengawasan	0,868
Produktivitas	0,906

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel tersebut memperlihatkan uji reliabilitas terhadap butir-butir kuisisioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,869, variabel pengawasan sebesar 0,868 dan variabel produktivitas sebesar 0,906, Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian memperlihatkan nilai yang lebih besar dari batas penerimaan uji reliabilitas sebesar 0,60, maka butir-butir kuisisioner yang dijadikan indikator pada masing-masing variabel dapat dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda dengan persyaratan data berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas dan



heteroskedastisitas pada data penelitian. Hasil uji normalitas diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42074529
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan uji normalitas menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas diperlihatkan pada tabel berikut ini.

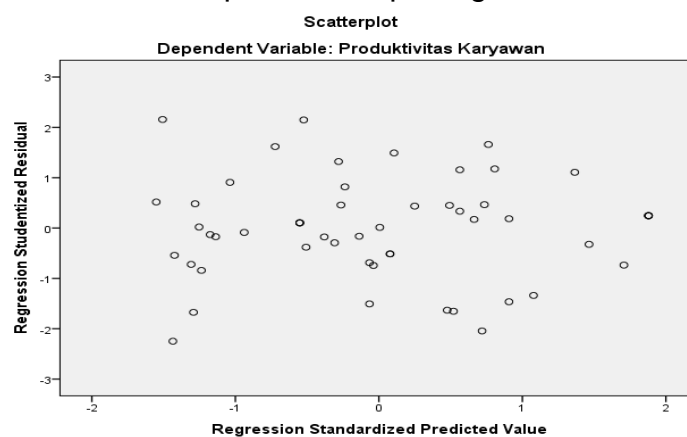
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kualitas Sumber Daya Manusia	.543	1.842
Pengawasan	.543	1.842

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel tersebut memperlihatkan nilai *tolerance* pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,543 atau lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,842 atau lebih kecil dari 10, demikian juga nilai *tolerance* pada variabel pengawasan sebesar 0,543 atau lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,842 atau lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan data penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas diperlihatkan pada gambar berikut ini.



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, 2021

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang memperlihatkan titik-titik menyebar dan tidak mempunyai pola tertentu sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut ini memperlihatkan output regresi linear berganda.

Tabel Output Regresi Linear Berganda

Model	B
Constant	1.048
Kualitas Sumber Daya Manusia	.682
Pengawasan	.268

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan output regresi linier berganda sehingga diatas dapat dirumuskan persamaan $Y=1,048+0,682X_1+0,286X_2$. Nilai konstanta a sebesar 1,408 menunjukkan apabila tidak terdapat variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel pengawasan Palembang maka variabel produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang sebesar 1,408 satuan.

Koefisien regresi b_1 dengan variabel bebas kualitas sumber daya manusia sebesar 0,682 dan bertanda positif menunjukkan bahwa jika kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang akan meningkat sebesar 0,682 satuan, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia menurun sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang menurun sebesar 0,682 satuan, dengan asumsi variabel pengawasan konstan. Koefisien regresi b_2 dengan variabel bebas pengawasan sebesar 0,286 dan bertanda positif menunjukkan bahwa jika pengawasan meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang akan meningkat sebesar 0,286 satuan, sebaliknya jika pengawasan menurun sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang menurun sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Koefisien Determinasi

Model	R ²
Regression	.730

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel memperlihatkan koefisien determinasi sebesar 0,730, artinya kontribusi variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan pengawasan karyawan terhadap produktivitas karyawan Hotel Santika Palembang sebesar 73% sisanya 27% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model regresi. Variabel tersebut diantaranya motivasi, kompetensi dan kompensasi.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji F diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji F

Model	Sig
Regression	.000

Sumber: Data diolah, 2021



Tabel diatas memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α pada 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang.

Hasil uji t dengan variabel kualitas sumber daya manusia dan pengawasan diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji t

Variabel	Sig
Kualitas Sumber Daya Manusia	.000
Pengawasan	.016

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan uji t dengan variabel bebas kualitas sumber daya manusia menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α pada 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang. Uji t dengan variabel bebas pengawasan menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,016 atau lebih besar dari α pada 0,05, artinya H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang.

E. PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga dapat disimpulkan secara simultan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan Hotel Santika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafitri dan Chairael (2019) dan Sulviadi (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga dapat disimpulkan secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Hotel Santika. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafitri dan Chairael (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan penerimaan H_0 sehingga dapat disimpulkan secara parsial pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan Hotel Santika. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akila (2017) yang bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia dan pengawasan baik secara parsial dan simultan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) secara simultan kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang;
- b) secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang;
- c) secara parsial pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka disarankan sebagai berikut:

- a) pengawasan hendaknya ditingkatkan lagi, sehingga dapat produktivitas kerja karyawan;
- b) untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang, sebaiknya memperhatikan dalam penerimaan calon tenaga kerja yang berkualitas;
- c) sebagai usaha untuk mengembangkan karyawan yaitu melalui pengawasan dengan tujuan meningkatkan kerajinan dalam menjalankan pekerjaan, ketaatan mematuhi jam kerja, ketaatan pada peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan yang diharapkan perusahaan;
- d) untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambahkan variabel yang berpengaruh seperti disiplin kerja dan motivasi karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). *Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vassel Palembang*. Jurnal Ecoment Global. 2(2)
- Fahmi, Irham, (2016). *Pengantar Manajemen SDM Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta :Mitra Wacana
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muharto dan Arisandy, Ambarita. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ndraha, Talizidulu. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Stoner, James, A., Freeman, F., Gilbert, Jr. (2012). *Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo.



Sulviadi, Dana Sefrina, Afi Rahmat Slamet dan Fahrurrozi Rahman. (2021). *Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Nippon Indosari Carpindo Tbk Kabupaten Pasuruan)*. e-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma, 10 (02). 132-145.

Sutrisno, Edy. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.

Syafitri, Tari. JN., & Lucy Chairoel, L. (2019). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)*. Jurnal Benefitta 4(3) Oktober (570-586).