

PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BANK BJB SERANG

Lona Noviani¹

lona@unbaja.ac.id

Rohaelis Nuraisiah²

rohaelisnuraisiah@unbaja.ac.id

Asih Kurnianingsih³

asihkurnianingsih@unbaja.ac.id

Universitas Banten Jaya¹⁻³

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of supervision and career development on the work performance of Bank BJB Serang branch employees. The research method used is the descriptive and causality method, namely a method that attempts to collect, present and analyze data so that it can provide a fairly clear picture of the object being studied, and a method that aims to examine the relationship or influence that exists between two or more variables. The data collection technique uses a questionnaire with measurements using a Likert scale. Sample determination was based on simple random sampling. Data analysis uses instrument tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. Based on the results of research and statistical calculations, it is known that the multiple linear regression equation $Y = 7.424 + 0.318X_1 + 0.533X_2$. The correlation coefficient (R) = 0.795, while the coefficient of determination (R^2) = 0.632, which means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 63%, the rest is influenced by other factors.

The calculated F value is greater than the F table ($42.934 > 3.18$), so it can be stated that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant influence between Supervision and Career Development on Employee Work Performance at Bank BJB Serang Branch.

Keywords: : Supervision, career development, work performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai bank bjb cabang serang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti, dan suatu metode yang bertujuan meneliti hubungan atau pengaruh yang ada diantara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert. Penentuan sampel berdasarkan simple random sampling. Analisis datanya menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan statistik diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 7,424 + 0,318X_1 + 0,533X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,795, sedangkan koefisien determinasi (R^2) = 0,632, yang berarti bahwa kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable dependen sebesar 63%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Nilai F hitung lebih besar dari F table ($42,934 > 3,18$), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Serang.

Kata Kunci: *Pengawasan, Pengembangan karir, Prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu modal penting bagi kehidupan suatu perusahaan maupun organisasi dewasa ini dituntut untuk dapat bersaing, sehingga tujuan dari perusahaan maupun organisasi dapat tercapai (Sri Indira Hartawati, 2022). Apalagi pada masa-masa sekarang ini SDM Indonesia akan menghadapi persaingan yang lebih berat, yaitu bersaing dengan SDM-SDM dari negara-negara lain yang sama-sama kita ketahui, bahwa dari segi SDM, mereka sangatlah berpotensi, sehingga apabila SDM-SDM Indonesia tidak dapat bersaing, maka niscaya dan mungkin hal-hal yang kita takuti akan terjadi, yaitu Sumber Daya manusia bangsa kita ini tidak dapat bersaing.

Keberadaan ilmu manajemen dalam aplikasi dunia perkantoran sangatlah penting untuk diimplementasikan dengan sempurna dan menyeluruh terhadap perkembangan kinerja pegawai yang akhirnya untuk meningkatkan profit bagi organisasi (Depitra & Soegoto, 2018). Diantara bagian dari ilmu manajemen yang merupakan fungsi manajemen yang dapat memberikan tolok ukur keberhasilan kinerja pegawai ialah dengan melakukan Gaya Kepemimpinan serta melakukan Pengawasan secara baik agar tujuan organisasi dapat tercapai (Lestari et al., 2020).

Dalam suatu organisasi, proses Gaya Kepemimpinan yang diterapkan harus sesuai dengan program perencanaan yang telah diprogramkan agar seluruh pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yang dijalankan oleh bawahan dapat berjalan dengan baik yang akhirnya dapat meningkatkan Kinerja pegawai (Kurniasari & Rosdiana, 2023). Gaya Kepemimpinan ditujukan kepada seluruh kegiatan yang

sedang berlangsung dan sering tidak mudah melakukan pengukuran hasil Kinerja para pegawai secara tuntas dan final (Megantari et al., 2022). Penyimpangan yang sering terjadi dilakukan oleh pegawai diantaranya ialah penurunan standar hasil kerja, yang berarti bahwa tugas yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan rencana semula yang tolak ukurnya baik waktu penyelesaian tugas, tingkat persentase kesalahan dan efisiensi pemakaian dana (Rompas et al., 2018).

Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pimpinan sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja pegawai untuk mengurangi tingkat kesalahan / penyimpangan yang terjadi oleh pegawainya (Fauzan & Fathiyah, 2017). Kurangnya kemampuan, keahlian maupun kecakapan, kesungguhan dalam mencapai prestasi dalam menjalankan tugas merupakan hambatan/kendala dalam Pengawasan bagi pegawai (Lobo & Wahyuni, 2019). Oleh karena itu, guna menciptakan pegawai yang mampu memberikan Kinerja yang baik bagi organisasi haruslah dikembangkan kemampuan, keahlian, kecakapannya sehingga sesuai dengan yang diharapkan yaitu menjalankan tugas dan kewenangannya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan (Sutikno, 2016). Dari permasalahan tersebut, Pengawasan merupakan salah satu program organisasi untuk memberikan kesempatan dan peluang bagi para pegawainya untuk dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian para pegawai, hal tersebutlah yang akan memberikan motivasi kerja bagi pegawainya untuk berkembang dan maju sesuai dengan perkembangan jaman, dan kebutuhan organisasi (Wokas et al., 2022).

Kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari baik tidaknya program organisasi didalam melaksanakan Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan, sehingga pegawai yang ada akan saling berlomba-lomba untuk meningkatkan Kinerjanya, dan dampaknya lebih jauh akan sangat menguntungkan bagi organisasi yang bersangkutan. Iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri karyawan (Afdal & Kasran, 2023).

. Bianca & Susihono, (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam dekade mendatang, meskipun tidak gampang diubah, budaya perusahaan dapat diciptakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian halnya yang terjadi pada pegawai bank BJB cabang Serang, ada sesuatu yang menarik untuk dikaji tentang Pengawasan dan pengembangan karir yang terjadi didalam manajemen Bank BJB. Ada beberapa hal pokok yang menurut pengamatan penulis yaitu tentang tentang Pengawasan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh pekerja pegawai bank bjb cabang Serang masih dirasakan kurang baik terutama dalam pelaksanaan standar hasil kerja, serta koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi belum maksimal diterapkan. Sedangkan Pengawasan di kerja pegawai bank BJB cabang Serang masih memerlukan peningkatan kemampuan, keahlian, keterampilan, pendidikan, maupun pelatihan agar pembinaan karir pegawai dapat terlaksana dengan baik yang akhirnya meningkatkan Kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai bank BJB cabang Serang

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja, titik tolak yang digunakan dalam pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen ialah definisi yang mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Megantari et al., 2022). Adanya tujuan dari evaluasi dan koreksi terhadap penyimpangan-penyimpangan merupakan tujuan utama dari pengawasan yang secara langsung dapat menjadikan tolok ukur prestasi kerja pegawai tersebut (Kurniasari & Rosdiana, 2023).

Sedangkan dalam pengembangan karir, dengan melalui metode-metode pengembangan yang ada kecenderungan pegawai dalam peningkatan kemampuan, keterampilan, kemampuan teknis maupun konseptual secara riil membuktikan adanya kemajuan yang signifikan terhadap prestasi kerja (Karen et al., 2021). Antara pengawasan dan pengembangan karir terdapat pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari proses dasar pengawasan yang menyebutkan bahwa dalam penentuan standar-standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan dan koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi dapat memantau tingkat prestasi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga sikap, kepribadian pegawai akan termotivasi untuk mengembangkan kemampuan, kecakapannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Manoppo, 2015). Tuntutan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, kecakapan serta pemahaman pegawai tersebut merupakan indikator dari pengembangan karir bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja (Bahri & Nisa, 2017).

Secara filosofi pengawasan merupakan instrumen dalam mengevaluasi, menilai tingkat prestasi kerja, sedangkan pengembangan karir merupakan media bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja (Ayudiarini, 2020). Titik tolak yang digunakan dalam pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen ialah definisi yang mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Bianca & Susihono, 2012). Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas yang mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional (Wahyuni et al., 2014).

Dalam pelaksanaan pengawasan yang perlu ditekankan dahulu dalam pengukuran prestasi kerja ialah kepada seluruh kegiatan yang sedang berlangsung, sering tidak mudah melakukan pengukuran hasil prestasi kerja para anggota organisasi secara tuntas dan final (Fauzan & Fathiyah, 2017). Akan tetapi meskipun demikian melalui pengawasan harus dapat dilakukan pengukuran atas prestasi kerja, meskipun sifatnya sementara. Pengukuran demikian, menjadi sangat penting karena ini akan memberi petunjuk tentang ada tidaknya gejala-gejala penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan (Rompas et al., 2018).

Menurut Sondang P. Siagian (2005 : 128) dalam Wokas et al., (2022): "Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati". Adapun yang dimaksud dengan proses dasar disini ialah:

1. Penentuan standar hasil kerja

2. Pengukuran hasil pekerjaan, dan
3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi

Untuk menentukan pengawasan yang sesuai dilingkungan pemerintahan ialah melalui pengawasan melekat yang didalamnya terdapat peninjauan pribadi, laporan lisan dan laporan tertulis. M.Manullang (2001 : 178) dalam Lobo & Wahyuni, (2019).

Sedangkan dalam pelaksanaan pengembangan karir, konsep dasar dalam meningkatkan prestasi kerja ialah dengan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis maupun moral pegawai agar dalam pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai. Yang menjadi landasan tentang pengembangan karir menurut Mutiara S. Panggabean (2004 : hal 54) dalam Lestari et al., (2020) adalah: "Upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai lama dan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau untuk masa mendatang". Lebih lanjut H. Malayu S.P Hasibuan (2005 : Hal 68) dalam Wokas et al., (2022) menegaskan bahwa: "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan". Sedangkan yang dimaksud karir menurut Mutiara S. Panggabean (2004 : 64) dalam Lestari et al., (2020) adalah: "Suatu urutan kegiatan yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan, keteraturan dan arti bagi kehidupan seseorang".

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir menurut (Hadari Nawawi, 2005 : 289) dalam (Sri Indira Hartawati, 2022) adalah: "usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja".

Depitra & Soegoto, (2018) Mengenai pengembangan karir berdasarkan

pemahaman yang penulis kembangkan sebagai landasan pembahasan penelitian ini adalah :

1. Kemampuan teknik pegawai meningkat dari waktu ke waktu
2. Kemampuan manajerial pegawai senantiasa meningkat dari waktu ke waktu
3. Waktu kerja yang digunakan cukup efektif dan efisien

Sedangkan pengembangan karir berdasarkan efisiensi dalam pembahasan penelitian ini adalah :

1. Pegawai senantiasa melakukan efisiensi diberbagai bidang demi kelangsungan hidup perusahaan
2. Pengetahuan yang dimiliki pegawai meningkat
3. Kecakapan menyelesaikan tugas

Prestasi kerja merupakan catatan output yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Datuan et al., 2018). Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Yang menjadi landasan tentang pemahaman prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2005 : 94) dalam Rulianti & Nurpribadi, (2023) adalah: "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004 : 67) dalam Depitra & Soegoto, (2018) adalah: "Prestasi kerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan uraian serta landasan mengenai prestasi kerja diatas, secara

personal penulis kembangkan pemahaman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Loyalitas
2. Disiplin
3. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Sedangkan prestasi kerja berdasarkan organisasi yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama
2. Tanggung jawab
3. Manajemen yang terbuka

Oleh karena itu sangat erat keterkaitan satu sama lain antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam pelaksanaan pengawasan yang didalamnya berupa ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja / output baik berupa kuantitas maupun kualitas suatu tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan berdampak pada peningkatan tanggung jawab bagi pegawai tersebut yang merupakan salah satu indikator pengembangan karir

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini yang akan diteliti oleh penulis adalah terdiri dari tiga objek yaitu: pengawasan yang dideskripsikan sebagai variabel X1, pengembangan karir yang dideskripsikan sebagai variabel X2, dan prestasi kerja yang dideskripsikan sebagai variabel Y. Objek penelitian ini merupakan satu unsur yang sangat penting untuk mengetahui permasalahan dalam instansi tersebut, terutama mengenai bagaimana proses Pengawasan dan Pengembangan Karir yang dapat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode kausal.

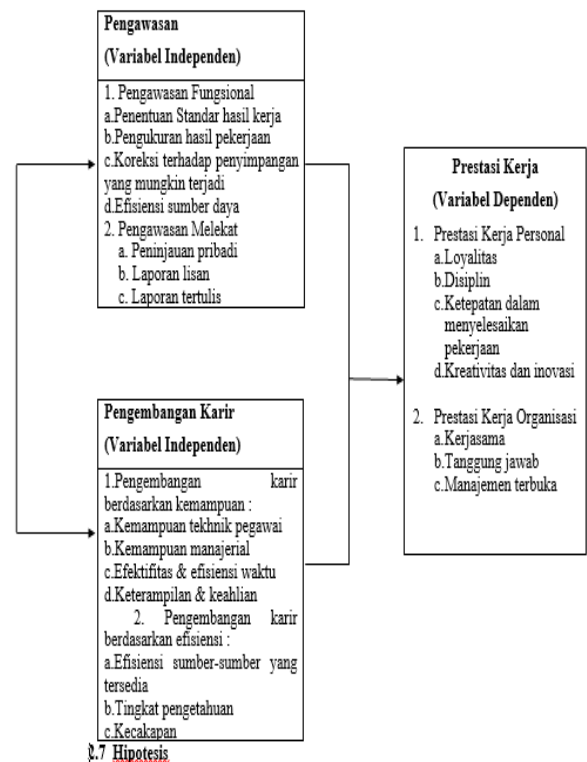
Metode deskriptif yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti.

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penulis melakukan penelitian langsung pada Bank BJB Cabang Serang yang bertempat di Jl. Veteran No. 6 yang dijadikan responden yaitu para Pegawai Bank BJB cabang Serang, Untuk menentukan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Slovin Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada Bank BJB Cabang Serang, yaitu sebanyak 112 orang, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 (dibulatkan) pegawai sebagai responden pada Bank BJB cabang Serang. Observasi yang telah peneliti lakukan sementara ini adalah melihat dan mengamati langsung keadaan para pegawai serta mencoba mengamati lingkungan dalam perusahaan dan melakukan wawancara dengan beberapa orang yang ada di perusahaan tentang prestasi kerja para pegawai, yang dilakukan setelah pengajuan proposal di terima oleh pihak fakultas ekonomi. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur pengawasan, pengembangan karir dan prestasi pegawai. Untuk itu diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarkan. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Pada penelitian ini data yang penulis peroleh adalah data ordinal, untuk dapat diuji pada statistik parametrik, maka data yang diperoleh harus diubah dari data ordinal ke data interval. Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval yaitu dengan menggunakan *Method of Succesive Interval (MSI)* dengan bantuan *software*

Microsoft Exel 2007. Selanjutnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas serta dilakukan pengujian asumsi klasik Selanjutnya digunakan uji regresi linear untuk mencari hubungan data tiga variabel yang diteliti tersebut.

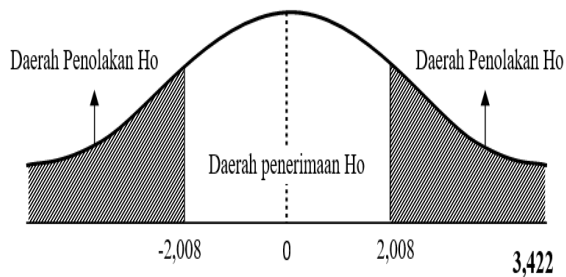
Kerangka Pemikiran



HASIL DAN PEMBAHASAN

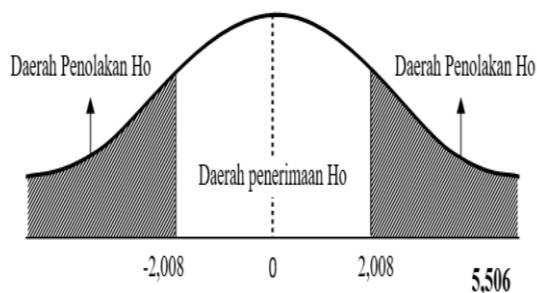
Nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel ($3,422 > 2,008$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BJB cabang Serang.

Gambar 4.3
Kriteria penerimaan H_0 dan H_a



Nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel ($5,506 > 2,008$) yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BJB cabang Serang.

Gambar 4.4
Kurva Hipotesis Kedua



Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($42,934 > 3,18$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BJB cabang Serang.

Tabel 4.44
Uji F (Uji Simultan) / ANOVA

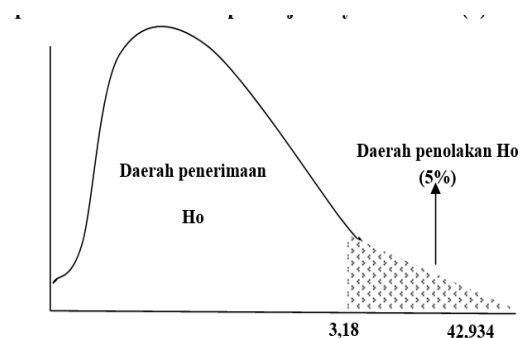
ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1208.044	2	604.022	42.934	.000 ^a
Residual	703.435	50	14.069		
Total	1911.479	52			

a. Predictors: (Constant),

Pengembangan_karir, Pengawasan

b. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Gambar 4.5
Kriteria penerimaan H_0 dan H_a pada uji kelayakan model (F)



Dalam Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Bank BJB cabang Serang hasil penelitian berdasarkan responden menyebutkan bahwa pelaksanaan pengawasan berada pada kriteria baik. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi,

kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan regresi, korelasi pearson dan koefisien determinasi, serta uji t dengan menggunakan program SPSS 13.0 for windows, menggunakan sampel sebanyak 81 orang responden dengan taraf kesalahan 10%. Dan hasil analisis dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara pelaksanaan pengawasan dan prestasi kerja karyawan menunjukan kedua variabel tersebut kuat dan searah. Dampak pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh hasil sebesar 52,3%, Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi, semakin baik Pengawasan yang dilaksanakan akan memberikan dampak yang baik pula terhadap Prestasi Kerja.

Dalam Pengembangan karir pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BJB cabang Serang Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan komputerisasi program SPSS, sebelum dilakukan analisis dengan teknik regresi Linier sederhana. Mengacu pada hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BJB cabang Serang. Besarnya pengaruh tersebut adalah 32,2% Sedangkan sisanya 67,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil deskriptif persentase dapat diketahui variabel pengembangan pegawai terdiri dari pendidikan dan latihan, promosi, mutasi termasuk adalah kategori baik (75,27%) dan variabel prestasi kerja terdiri dari kerjasama, kedisiplinan, kepemimpinan, tanggung jawab dan kualitas kerja termasuk dalam kategori baik (74,40%) dan Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan pegawai pada Bank BJB cabang Serang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa pengaruh Pengawasan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah sebesar 19%. Dengan demikian perlunya peningkatan kesadaran akan pentingnya Pengawasan bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan di Bank BJB cabang Serang.

Selanjutnya hasil olah data kuesioner juga menunjukan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir dalam mempengaruhi Prestasi kerja karyawan pada Bank BJB cabang Serang adalah sebesar 37,69%. hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki unsur yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu maka dirasakan perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan pengembangan karir terhadap pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan. Kemudian Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukan bahwa besarnya pengaruh Keselamatan kerja dan Pengawasan secara bersama-sama dalam mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Serang, adalah sebesar 63%. hal ini menunjukkan bahwa hendaknya Bank BJB dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai memperhatikan dua faktor tersebut. Terdapat hubungan antara pengawasan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, pengawasan dan pengembangan karir harus terus ditingkatkan karena bagaimanapun berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pada kondisi sumber daya yang terbatas, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, penulis mengusulkan yaitu untuk fokus kepada pengembangan karir, karena penelitian ini menunjukkan pengaruh atau sumbangan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai lebih besar dibandingkan dengan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, M., & Kasran, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 436–446.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>
- Ayudiarini, N. (2020). pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Natassia. *Universitas Gunadarma*, 1–16.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Spektrum Industri*, 10(2), 169–182.
- Datuan, N., Darmawansyah, & Daud, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Krir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus pada PT PLN Wilayah Sumatra Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 1–7.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
<https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 183.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Kurniasari, R., & Rosdiana, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 6(1), 436–446.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>
- Lestari, I., Indrian, R., & Putr, S. (2020). Berdasarkan latar belakang di atas , maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1 . Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank bukopoin Bandar lampung? 2 . Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kary. *kolokium fakultas ekonomi dan bisnis prodi manajemen institut informatika dan bisnis darmajaya nama*.
- Lobo, A. El, & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Industrial (BDI) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(10), 1–18.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2572>
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Megantari, N. K. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*, 3(12), 51–70.

- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurna Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akutansi*, 6(4), 1978–1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sri Indira Hartawati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.55606/jurrih.v1i1.11>
- 5
- Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 16. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
- Wahyuni, D., Utami, H. H., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>