

PENGARUH SELEKSI DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SUPER PLASTIN TASIKMALAYARara Aryati Dinisha ¹, Arga Sutrisna ², Irlly Artiara Irawan ³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

raraadinisha@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id

Abstract

Human resource management is the main factor that must be considered by the company. With good human resource management, it can help the company to develop better too. This study aims to determine the simultaneous and partial influence between the variables of Selection and Work Supervision on the Work Productivity of Production Employees at PT. Super Plastin. This research method uses the quantitative causality method. The population in this study were 615 production employees at PT. Super Plastin. The sample used in this study was 86 people. The type of data used in this study is primary data obtained through a questionnaire. The data testing technique used in this study uses validity testing, reliability testing and classical assumption testing. Data analysis in this study uses multiple regression analysis tools using SPSS version 30. Data collection techniques by interview, questionnaire distribution, documentation study. The results of the study show that simultaneous selection and work supervision have a positive and significant effect on employee work productivity. partial selection has a significant positive effect on employee work productivity. partial work supervision has a significant positive effect on employee work productivity.

Keywords: Selection, Work Supervision, Work Productivity.**Abstrak**

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang wajib diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat berkembang lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Seleksi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi PT. Super Plastin, baik secara bersamaan maupun terpisah. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 615 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 86 orang. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 30. Data dikumpulkan melalui wawancara, penyebaran angket, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi dan pengawasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, baik seleksi maupun pengawasan kerja secara parsial juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Seleksi, Pengawasan Kerja, Produktivitas Kerja.**Article history**

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Perkembangan industri plastik di Indonesia terus menunjukkan tren yang meningkat seiring dengan tingginya permintaan pasar domestik. Sektor ini memiliki peranan strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, terutama karena kontribusinya terhadap output manufaktur. Namun demikian, tingginya konsumsi plastik dalam negeri belum diimbangi dengan kemampuan produksi yang memadai, sehingga menyebabkan neraca perdagangan plastik Indonesia mengalami defisit dalam kurun waktu 2012 hingga 2023. Impor plastik yang jauh lebih besar dibandingkan ekspor menjadi tantangan besar bagi industri plastik nasional, termasuk PT. Super Plastin Tasikmalaya. PT. Super Plastin merupakan perusahaan manufaktur plastik di Tasikmalaya yang memproduksi kantong plastik secara utuh, mulai dari pengolahan biji plastik hingga menjadi produk jadi. Perusahaan ini memiliki visi untuk menyediakan produk berkualitas tinggi dan layanan prima bagi konsumennya. Namun, dalam praktiknya, PT. Super Plastin menghadapi tantangan dalam hal produktivitas kerja karyawan, khususnya di bagian produksi. Data menunjukkan bahwa produktivitas karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya, dengan output produksi yang tidak selalu mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penyebabnya adalah proses seleksi karyawan yang kurang ketat, yang dilakukan lebih untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat tanpa mempertimbangkan kesesuaian kualifikasi dan kompetensi karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Selain proses seleksi yang kurang optimal, pengawasan kerja di perusahaan juga masih lemah. Hal ini berdampak pada munculnya berbagai permasalahan, seperti rendahnya disiplin kerja, meningkatnya human error dalam proses produksi, hingga terjadinya kecelakaan kerja. Kondisi ini tentunya menghambat pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Padahal, di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja yang optimal menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan daya saing perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya dapat dilakukan melalui pengadaan mesin dan teknologi baru, tetapi juga dengan membenahi aspek sumber daya manusia, khususnya melalui proses seleksi yang ketat dan pengawasan kerja yang efektif. Seleksi yang tepat akan memastikan perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, sedangkan pengawasan kerja yang baik akan menciptakan kedisiplinan, meningkatkan kualitas kerja, serta meminimalisir kesalahan dalam proses produksi. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Seleksi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Super Plastin Tasikmalaya".

2. Tinjauan Pustaka

Seleksi (X1)

Seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi Supomo dan Nurhayati (2022:52)

Pengawasan kerja (X2)

Pengawasan adalah keseluruhan kegiatan-kegiatan untuk menjamin agar semua pelaksanaan dapat berlangsung serta berhasil sesuai dengan apa yang direncanakan, diputuskan, dan dikomandokan Menurut Widiana (2020:122)

Produktivitas Kerja (Y)

produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan Menurut dewi dan Harjoyo (2019:71)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Super Plastin Tasikmalaya yang beralamat di Jalan AH. Nasution KM. 9, Gunung Nangka, Kelurahan Cipawitra, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Nomor telepon yang dapat dihubungi adalah (0265) 335244.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Super Plastin sebanyak 615 orang.

Sampel

Berdasarkan ukuran sampel minimal yang telah dihitung, dalam penelitian ini ditetapkan jumlah sampel sebanyak 86 orang dari total populasi sebanyak 615 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun tabel hasil perhitungan uji validitas disajikan pada Tabel 4.1, 4.2, 4.3, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Seleksi (X1)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
X1.1	0,604	0,212	Valid
X1.2	0,685	0,212	Valid
X1.3	0,658	0,212	Valid
X1.4	0,493	0,212	Valid
X1.5	0,768	0,212	Valid
X1.6	0,746	0,212	Valid
X1.7	0,735	0,212	Valid
X1.8	0,665	0,212	Valid
X1.9	0,663	0,212	Valid
X1.10	0,505	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Hasil pengujian validitas (Terlampir) mengenai variabel Seleksi (X1). Diketahui semua pernyataan mulai dari X1.1 hingga pernyataan X1.10 melalui hasil pengujian SPSS versi 30 diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel hasil pengujian tersebut dinyatakan valid, sehingga uji validitas variabel Seleksi (X1) terpenuhi.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja (X2)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
X2.1	0,664	0,212	Valid
X2.2	0,818	0,212	Valid
X2.3	0,705	0,212	Valid
X2.4	0,797	0,212	Valid
X2.5	0,794	0,212	Valid
X2.6	0,854	0,212	Valid
X2.7	0,785	0,212	Valid
X2.8	0,860	0,212	Valid
X2.9	0,768	0,212	Valid
X2.10	0,809	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Hasil pengujian validitas (Terlampir) mengenai variabel Pengawasan Kerja (X2). Diketahui semua pernyataan mulai dari X2.1 hingga pernyataan X2.10 melalui hasil pengujian SPSS versi 30 diperoleh hasil r hitung > r tabel hasil pengujian tersebut dinyatakan valid, sehingga uji validitas variabel Pengawasan Kerja (X2) terpenuhi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item pernyataan	r hitung	r table	Hasil
Y.1	0,616	0,212	Valid
Y.2	0,360	0,212	Valid
Y.3	0,809	0,212	Valid
Y.4	0,860	0,212	Valid
Y.5	0,865	0,212	Valid
Y.6	0,725	0,212	Valid
Y.7	0,717	0,212	Valid
Y.8	0,751	0,212	Valid
Y.9	0,729	0,212	Valid
Y.10	0,821	0,212	Valid
Y.11	0,893	0,212	Valid
Y.12	0,752	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Hasil pengujian validitas (Terlampir) mengenai variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Diketahui semua pernyataan mulai dari Y.1 hingga pernyataan Y.12 melalui hasil pengujian SPSS versi 30 diperoleh hasil r hitung > r tabel hasil pengujian tersebut dinyatakan valid, sehingga uji validitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.4, 4.5, 4.6, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Seleksi (X1)

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Seleksi	0,848	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Hasil uji reliabilitas (Terlampir) mengenai variabel Seleksi (X1) dari hasil pengujian melalui SPSS versi 30, menunjukkan bahwa seluruh item-item pernyataan variabel Seleksi (X1) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* >0,60 yaitu 0,848.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja (X2)

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan Kerja	0,930	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2025

Hasil uji reliabilitas (Terlampir) mengenai variabel Pengawasan Kerja (X2) dari hasil pengujian melalui SPSS versi 30, menunjukkan bahwa seluruh item-item pernyataan variabel Pengawasan Kerja (X2) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* >0,60 yaitu 0,930.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	0,913	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Hasil uji reliabilitas (Terlampir) mengenai variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dari hasil pengujian melalui SPSS versi 30, menunjukkan bahwa seluruh item-item pernyataan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* >0,60 yaitu 0,913.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal menunjukkan model regresi yang baik (Ghozali, 2018:161). Penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,94956900
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-0,066
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,115
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,105
	99% Confidence Interval	,097
		,112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.45 hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,115. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Artinya, model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (Ghozali, 2018:13).

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Seleksi_X1	0,469	2,132
PKerja_X2	0,469	2,132

a. Dependent Variable: PPKaryawan_Y

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Seleksi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,469 (> 0,10) dan VIF sebesar 2,132 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas, sehingga antar variabel independen tidak terjadi korelasi dan memenuhi asumsi klasik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018: 13). Pengujian ini menggunakan uji Rank Spearman (Rho), yaitu mengkorelasikan masing-masing variabel independent dengan nilai residual. Apabila menghasilkan nilai signifikansi > 0.05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain *rank spearman*, untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui analisis visual

menggunakan scatterplot yang bertujuan untuk memetakan nilai prediksi (ZPRED) terhadap residual (SRESID). Jika pola sebaran titik-titik pada grafik tampak menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman

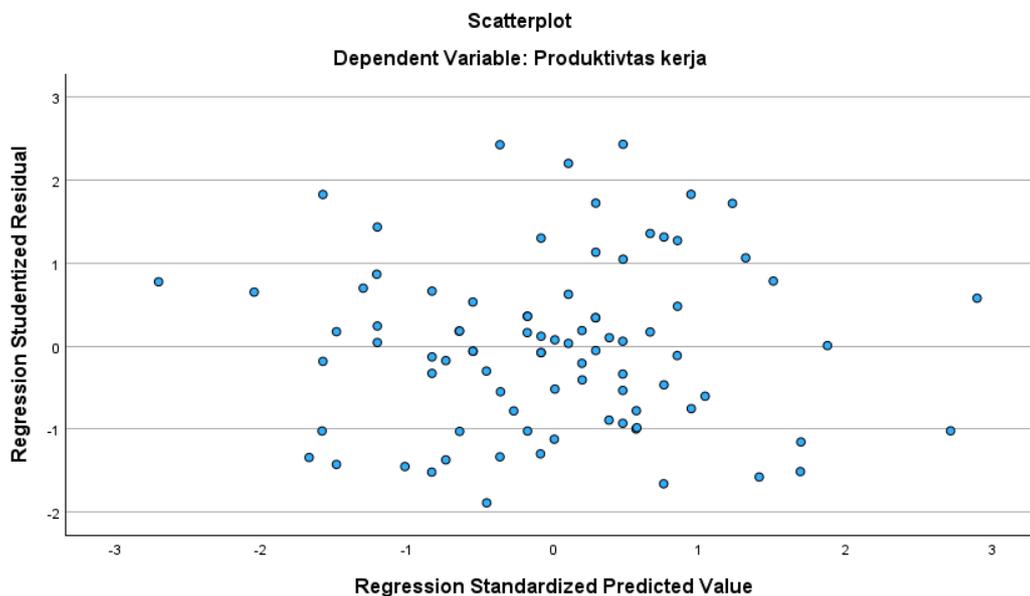
			Correlations		
			Seleksi	Pengawasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Seleksi	Correlation Coefficient	1,000	,298**	-0,032
		Sig. (2-tailed)		0,005	0,772
		N	86	86	86
	Pengawasan Kerja	Correlation Coefficient	,298**	1,000	-0,018
		Sig. (2-tailed)	0,005		0,873
		N	86	86	86
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,032	-0,018	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,772	0,873	
		N	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diperoleh SPSS 30

Berdasarkan uji heteroskedastisitas Spearman, variabel Seleksi (X1) memiliki signifikansi 0,772 dan Pengawasan Kerja (X2) sebesar 0,873, keduanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varian residual bersifat konstan dan memenuhi asumsi klasik.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Data diperoleh SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.48, hasil scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual menunjukkan sebaran titik-titik residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menandakan bahwa model regresi dengan variabel Seleksi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan asumsi klasik terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara error (kesalahan pengganggu) dalam model regresi linear. Menurut Ghazali (2017:164), autokorelasi terjadi jika residual pada periode tertentu dipengaruhi oleh residual sebelumnya. Uji ini menggunakan Durbin-Watson (DW) sebagai indikator. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,036 ^a	0,001	-0,023	7,128	2,070

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Seleksi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang disajikan dalam Tabel 4.49 diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) adalah sebesar 2,070. Untuk mengevaluasi apakah terdapat autokorelasi, nilai DW dibandingkan dengan batas pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $(k; n)$, di mana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen ($k=2$) dan jumlah sampel (n) sebanyak 86 responden ($n=86$). Berdasarkan tabel Durbin-Watson (DW) $\alpha = 5\%$, diketahui bahwa nilai batas bawah (DL) adalah sebesar 1,602 dan batas atas DU sebesar 1,697. Karena nilai DW yang diperoleh lebih besar dari DU dan kurang dari $(4-DU) 4-1,697 = 2, 303$.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022: 305), analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dapat digunakan jika memiliki lebih dari dua jumlah variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Seleksi (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,509	3,379		3,998	0,000
	seleksi_X1	0,586	0,135	0,483	4,345	0,000
	pk_X2	0,308	0,119	0,288	2,589	0,011

a. Dependent Variable: ppk_Y

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, nilai persamaan yang digunakan berada pada kolom B (*coefficients*). Standar persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus matematis sebagai berikut:

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

Produktivitas kerja karyawan = $a + b_1$ (seleksi) + b_2 (pengawasan kerja)

Produktivitas kerja karyawan = $13,509 + 0,586 + 0,308$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan sebesar 13,509 bahwa nilai seleksi dan pengawasan kerja 0 maka nilai produktivitas kerja berada pada angka 13,509.
2. Variabel seleksi memiliki koefisien regresi sebesar 0,586 dengan tanda positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara seleksi dan produktivitas kerja.
3. Variabel pengawasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,308 bertanda positif, yang berarti terdapat hubungan yang searah. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengawasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,308.

2. Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur arah dan kuatnya hubungan antara variabel independent terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi Variabel Independen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,507	4,168

a. Predictors: (Constant), pk_X2, seleksi_X1

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.51 nilai koefisien korelasi antara variabel independent sebesar 0,720. Mengacu pada pedoman interpretasi nilai korelasi, angka ini termasuk dalam kategori '0,600 - 0,799', yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel pengawasan kerja dan seleksi terhadap produktivitas kerja.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai R² berada antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variabel Y (Ghozali, 2018:333).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,507	4,168

a. Predictors: (Constant), pk_X2, seleksi_X1

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.52, hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,519. Artinya, variabel Seleksi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 51,9%. Sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Y). hasil pengujian f dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554,452	2	777,226	44,738	<,001 ^{bb}
	Residual	1441,932	83	17,373		
	Total	2996,384	85			

a. Dependent Variable: ppk_Y

b. Predictors: (Constant), pk_X2, seleksi_X1

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 4.53, diperoleh nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Fhitung sebesar 44,738 menunjukkan bahwa variabel Seleksi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis (Ha) diterima dan (Ho) ditolak, yang berarti seleksi dan pengawasan kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel Coefficients dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa variabel Seleksi (X1) memiliki nilai signifikan 0,008 ($< 0,05$) dengan thitung 2,779 $>$ ttabel 1,677, sehingga Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sementara itu, variabel Pengawasan Kerja (X2) juga menunjukkan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$) dengan thitung 8,611 $>$ ttabel 1,677, sehingga Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Seleksi dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan:

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,509	3,379		3,998	<,001			
	Seleksi	,586	,135	,483	4,345	<,001	,693	,430	,331
	Pengawasan Kerja	,308	,119	,288	2,589	,011	,640	,273	,197

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.54, diperoleh koefisien korelasi antara variabel Seleksi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja masing-masing sebesar 0,430 dan 0,273. Ini menunjukkan bahwa Seleksi dan Pengawasan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Produktivitas Kerja, artinya semakin baik pelaksanaan seleksi dan pengawasan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, kontribusi Seleksi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 18,49%, sedangkan kontribusi Pengawasan Kerja sebesar 7,45%. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi Seleksi sebesar 0,001 dan Pengawasan Kerja sebesar 0,011, keduanya lebih kecil dari 0,05. Dengan thitung Seleksi sebesar 4,345 dan Pengawasan Kerja sebesar 2,589 yang masing-masing lebih besar dari ttabel 1,677, maka dapat disimpulkan bahwa Seleksi dan Pengawasan Kerja

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis (Ha) diterima dan (Ho) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Seleksi, Pengawasan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Proses seleksi yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan produksi PT. Super Plastin Tasikmalaya. Seleksi yang cermat membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan disiplin, sehingga meminimalisir kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Responden menilai tinggi aspek keahlian, pengalaman, pendidikan, usia, dan kondisi fisik dalam proses seleksi, terutama karena tuntutan fisik pekerjaan produksi. Pengawasan kerja juga diakui sebagai faktor penting oleh responden, terutama bila dilakukan secara terencana, objektif, fleksibel, dan tepat waktu. Pengawasan yang terintegrasi dengan perencanaan membantu menjaga ketepatan pelaksanaan tugas dan memperbaiki kesalahan dengan cepat. Oleh karena itu, seleksi dan pengawasan yang baik secara simultan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Seleksi dan Pengawasan Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa seleksi dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Seleksi yang terstruktur memungkinkan perusahaan merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, sedangkan pengawasan menjadi kontrol agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi dalam meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Pengaruh Seleksi Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Secara parsial, seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 18,49%. Proses seleksi yang mempertimbangkan keahlian, pengalaman, pendidikan, dan kondisi fisik membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Pengaruh Pengawasan Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengawasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 7,45%. Pengawasan yang rutin, akurat, dan disertai umpan balik mempercepat perbaikan kesalahan, meningkatkan efisiensi, serta menjaga ritme kerja. Pengawasan yang objektif mendorong disiplin dan tanggung jawab karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Super Plastin Tasikmalaya. Seleksi yang mempertimbangkan keahlian, pengalaman, dan kondisi

fisik membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten, sedangkan pengawasan kerja yang terstruktur, akurat, dan tepat waktu meningkatkan kedisiplinan serta efisiensi kerja. Secara simultan, seleksi dan pengawasan menjelaskan 51,9% variasi produktivitas kerja, sedangkan secara parsial seleksi memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan pengawasan. Oleh karena itu, perbaikan pada proses seleksi dan pengawasan kerja perlu terus dioptimalkan untuk mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Artha, R. P., Iskandar, M. I., & Anindita, S. F. (2023). *Tren Produksi dan Konsumsi Plastik di Indonesia*. Jakarta: Danareksa Research Institute. <https://www.danareksa.co.id/storage/2023/other/641444d08d734.pdf>. diakses maret 2023.
2. Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), 1990-1998.
3. Burso. (2019). *Produktivitas Kerja*. Denpasar : Erika Book Media.
4. Darmawan, R. W., Syahrian. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja, pada PT. Fast Food Indonesia KFC Cabang Kemang. *Jurnal Media Bisnis*, 15(2), 181-190.
5. Dewi, D. P., Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
6. Endang, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya manusia (Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif)*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional.
7. Gareta, S. P. (2022). *Kemenperin Sebut Industri Plastik Tulang Punggung Sektor Strategis*. Cilegon: Antara <https://m.antaranews.com/amp/berita/3025061/kemenperin-sebut-industri-plastik-tulang-punggung-sektor-strategis>. diakses 28 Juli 2022 .
8. Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (ke-9th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Kadarisman, M. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
11. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
12. Kristanto, D., Naryoto, P., Ipmawan, H., Kuncoro, A. W., Hendrawan, K., Solehati, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan bagian Stiching di PT. Mangul Jaya Bekasi). *Junal Publikasi Ilmu Ekonomi dan Akuntansi*. 3(1), 142-148.
13. Larian, N., Darmawanti, T., Heryati. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 136-151.
14. Millania, C. P., Ekowati, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL). *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 3(2), 144-156.
15. Nerissa, A., Ruswidiono, W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SHF. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(3), 61-70.
16. Ninawati. Liska, F., Tiara, V., Barella, Y. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi*

Riset, 2 (4), 151-157.

17. **Nugroho, A. J.** (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Cetakan Pertama. Padang: Partnership for Action on Community Education (PACE).
18. **Rezeki, F.** (2023). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Only Perkasa Tunggal. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(2), 116-125.
19. **Saing, B.** (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi Utara: Ubhara Press.
20. **Salsabila, D.** (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV Citra Sinaraja. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 6 (9), 525-535.