

KOMPETENSI TEKNIS, PENGAWASAN KERJA, DAN KUALITAS OUTPUT KERJA KARYAWAN: STUDI PADA CV SURYA PERKASA

YANSEN MUS SUMANTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: ainumn499@gmail.com

BUNYAMIN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: bunyaminypup66@gmail.com

SRI HAMDYANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: srihamdyani65@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to analyse the influence of technical competence and work supervision on the quality of employees' work output at CV Surya Perkasa in Makassar. The study used a quantitative approach, utilising primary data in the form of questionnaires distributed to employees. The sample consisted of 36 employees, selected using purposive sampling, and was analysed using multiple linear regression with the help of the SPSS software package, version 26. The results of the study showed that, in part, technical competence had a positive and significant effect on the quality of the work output, with a t -value of $22.399 > 2.034$ (t_{table}). Meanwhile, work supervision was not significantly associated with quality of output, as indicated by the t -statistic value of 1.246 , which is less than the critical value of 2.034 . Simultaneously, technical competence and work supervision significantly affect the quality of work output, as evidenced by the value of the F -test statistic ($F_{(calc)}$) of $254.550 > 3.28$ ($F_{(table)}$) and the significance value of $0.000 < 0.05$. The value of the coefficient of determination (R^2) of 0.939 shows that 93.9% of the variation in output quality can be explained by the two variables, while the remaining 6.1% is influenced by other factors outside the scope of the study.

Keywords: Technical Competence, Work Supervision, Output Quality.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknis dan pengawasan kerja terhadap kualitas output kerja karyawan pada CV Surya Perkasa di Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Sampel penelitian terdiri atas 36 orang karyawan yang diambil dengan teknik purposive sampling, dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas output kerja, dengan nilai hitung sebesar $22,399 > 2,034$ (t_{tabel}). Sementara itu, pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas output kerja, ditunjukkan oleh nilai hitung sebesar $1,246 < 2,034$ (t_{tabel}). Secara simultan, kompetensi teknis dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas output kerja, yang dibuktikan dengan nilai hitung sebesar $254,550 > 3,28$ (f_{tabel}) serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,939 menunjukkan bahwa 93,0% variasi kualitas output kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel pada penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi Teknis, Pengawasan Kerja, Kualitas Output Kerja.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan keterbukaan informasi saat ini membawa konsekuensi logis bagi dunia usaha untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Di antara berbagai elemen organisasi seperti modal, teknologi, dan infrastruktur, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang paling sentral. Hal ini dikarenakan manusia adalah satu-satunya aset hidup yang memiliki kemampuan intelektual, perasaan, dan keinginan yang menjadi penggerak utama bagi aset-aset lainnya dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Secara fundamental, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan ilmu dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian sasaran organisasi. Pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jumlah personel, tetapi lebih kepada bagaimana meningkatkan kualitas dan kapasitas individu agar selaras dengan kebutuhan operasional. Tanpa dukungan SDM yang berkompeten dan



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

terarah, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam merespons tuntutan pasar yang semakin kompleks.

Kondisi tersebut juga muncul pada sektor industri perdagangan alat teknik di Kota Makassar yang kini tengah mengalami perkembangan pesat. Persaingan antar unit usaha mewajibkan setiap pelaku bisnis untuk memprioritaskan kualitas hasil pekerjaan sebagai nilai tambah di mata konsumen. CV. Surya Perkasa, sebagai salah satu entitas yang bergerak dalam distribusi alat teknik seperti kunci-kunci, baut, mesin, dan perkakas, sangat bergantung pada performa karyawan dalam melayani kebutuhan teknis pelanggan secara presisi. Keberhasilan CV. Surya Parkasa dalam mempertahankan segmen pasarnya agar menghasilkan output yang berkualitas tinggi.

Kualitas output pada dasarnya mencerminkan efektifitas dan profesionalisme seorang individu dalam menuntaskan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Sejalan dengan perspektif (Aristi, 2021), kualitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor internal karyawan, di mana kompetensi memegang peranan krusial. Pegawai dengan kualitas kerja yang mumpuni cenderung memiliki tingkat ketelitian tinggi dan mampu meminimalisir kesalahan prosedur. Namun, realitas yang ditemukan beberapa bulan terakhir di CV Surya Perkasa menunjukkan kecendrungan sebaliknya. Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi penurunan hasil kerja seperti, pengiriman barang yang spesifikasinya tidak sesuai dengan pesanan pelanggan, yang mengisyaratkan bahwa sasaran kualitas kerja belum tercapai secara maksimal.

Salah satu elemen fundamental yang melandasi performa tersebut adalah Kompetensi Teknis. Merujuk pada pemikiran (Krisnawati and Bagia, 2021), kompetensi kerja merupakan determinan yang memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap capaian hasil kerja karyawan. Kompetensi ini mencakup integrasi pengetahuan, keahlian khusus, serta perilaku kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Akan tetapi, kondisi objektif di lapangan mengungkap adanya kesenjangan. Karyawan CV Surya Perkasa sering kali menghadapi kendala dalam mengidentifikasi detail teknis barang yang memiliki kemiripan visual namun berbeda fungsi operasional, seperti pembedaan ukuran diameter baut antara standar milimeter dan inci. Keterbatasan penguasaan teknis terhadap ribuan jenis suku cadang dan mesin ini memicu terjadinya human error saat melayani permintaan konsumen, sehingga kualitas output kerja menjadi tidak konsisten.



Di samping aspek kompetensi, variabel Pengawasan Kerja juga menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas mutu hasil pekerjaan. Mengutip pendapat (Nasruddin and Wahyuni, 2020), mekanisme pengawasan yang dilakukan secara mendalam dan berkesinambungan mampu mereduksi potensi kesalahan kerja sekaligus memacu produktivitas melalui fungsi kontrol yang efektif. Namun dalam praktiknya, di CV Surya Perkasa, fungsi pengawasan kerja belum secara maksimal dalam memantau setiap tahapan operasional dan masih memerlukan penguatan. Lemahnya kontrol rutin ini menyebabkan kekeliruan teknis yang dilakukan karyawan tidak terdeteksi secara dini, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas output kerja yang dirasakan langsung oleh pelanggan dalam bentuk barang retur atau komplain.

Idealnya, kualitas output kerja pada perusahaan perdagangan alat teknik harus mengutamakan tingkat akurasi dan keamanan produk yang tinggi guna menjamin kepuasan pelanggan. Namun, fakta yang ditemukan menunjukkan adanya kesenjangan antara standar operasional yang ditetapkan dengan realitas di lapangan, urgensi penelitian ini terletak pada perlunya sinkronisasi antara peningkatan standar kompetensi individu dengan penguatan sistem control manajerial guna menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Mengingat dampak domino dari kesalahan teknis terhadap biaya operasional, maka kajian terhadap variabel kompetensi teknis dan pengawasan kerja menjadi krusial untuk dieksplorasi.

Berdasarkan uraian latar belakang serta berbagai fenomena permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti memandang perlu untuk melakukan analisis lebih mendalam terkait faktor tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “pengaruh Kompetensi Teknis dan Pengawasan Kerja terhadap Kualitas Output kerja Karyawan pada CV Surya Perkasa di Kota Makassar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Teknis

Kompetensi Teknis secara konseptual merupakan integrasi sosiokultural dan teknis yang mencakup penguasaan pengetahuan (knowledge), keterampilan operasional (skill), serta sikap kerja (attitude) yang secara spesifik dibutuhkan individu untuk menjalankan fungsi- fungsi manajerial perusahaan distribusi alat teknik, kompetensi teknis diposisikan sebagai variabel determinan yang menentukan presisi layanan.



Menurut (EDISON, ANWAR and KOMARIYAH, 2022, p. 140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Untuk memperkuat argumen di atas, (Ulfaturrosida and Swasti, 2022), menjelaskan bahwa kompetensi teknis merupakan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan, keterampilan teknis, serta penggunaan teknologi di lapangan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan individu. Dalam konteks ini, dimensi pengetahuan dipandang sebagai instrumen penting yang memungkinkan karyawan melaksanakan prosedur operasional secara akurat, sedangkan aspek sikap bertindak sebagai pengontrol perilaku kerja agar hasil yang di capai selaras dengan standar produktivitas yang ditetapkan oleh organisasi.

Sejalan dengan pemikiran tersebut,(Yulia, Irawan and Fachril, 2025) menegaskan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas melalui integrasi yang dinamis antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Pengetahuan berfungsi sebagai kerangka pemahaman dalam bekerja, keterampilan merepresentasikan kemahiran praktis dalam pelaksanaan tugas, dan sikap yang mencerminkan komitmen serta profesionalisme karyawan. Sinergi ketiga indikator ini secara kolektif menentukan kemampuan individu dalam mencapai target kinerja yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan kerja.

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja secara fundamental merupakan proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan atas pelaksanaan kerja karyawan guna memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan selaras dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Harianto and Saputra, 2020), pengawasan kerja adalah kegiatan mengamati, observasi, menilai, mengarahkan Pekerjaan, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Mendukung pandangan tersebut (Mardikaningsih and Arifin, 2022), menegaskan bahwa pengawasan kerja merupakan peroses pengamatan dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Melalui pengawasan, pimpinan dapat menilai pelaksanaan tugas karyawan, membandingkan hasil kerja dengan standar yang ada, serta memberikan arahan dan tindakan korektif apabila terjadi



penyimpangan. Dengan demikian, pengawasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan, kinerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Jessy Angelliza Chantica, 2022), manajemen pengawasan memiliki peranan vital dalam membangun komitmen dan kemampuan karyawan, di mana pengawasan yang dilakukan secara periodik dan terencana akan menjadi pedoman bagi karyawan dan terencana akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas harian. Pengawasan berfungsi untuk memvalidasi bahwa setiap keputusan teknis yang diambil karyawan sudah sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Kualitas Output

Kualitas output kerja merupakan manifestasi hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan, ketelitian, dan efektivitas dlm menyelesaikan setiap penugasan organisasi. Menurut (Fajar and Susanti, 2023), kualitas kerja atau output kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diukur melalui ketelitian, efektivitas, dan kesesuaian dengan standar mutu yang ditetapkan. Output yang berkualitas tinggi tercipta apabila karyawan memiliki pengalaman dan kecakapan dalam menghadapi kendala teknis, sehingga hasil pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan maupun pelanggan minim akan cacat atau kesalahan informasi yang dapat memicu penurunan kinerja organisasi secara sistematis. Sinergi antara ketelitian dan efisiensi produk kerja juga ditegaskan oleh (Fadlan *et al.*, 2024), yang menyatakan bahwa kualitas kerja atau kualitas output dipahami sebagai hasil dari suatu proses yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu, kualitas (quality), kuantitas, dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini berbentuk kuantitatif deskriptif dengan bermaksud untuk menganalisis mengkaji atau berbagai fenomena atau data yang ditemukan berdasarkan pengalaman penelitian selama melaksanakan penelitian dengan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Adapun Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: (1) Data primer merupakan data yang pertama kali di catat dan di kumpulkan oleh penulis. Jenis data yang di gunakan adalah data dari hasil jawab kuisioner yang di bagikan kepada karyawan CV Surya Perkasa di Makassar. (2) Data sekunder merupakan data yang tersedia dan digunakan pihak lain, data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompetensi dan pengawasan kerja terhadap kualitas output kerja karyawan pada CV Surya Perkasa di Makassar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Surya Perkasa di Makassar, serta teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling



yaitu pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang karyawan pada CV Surya Perkasa di Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam bentuk table

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Teknis (X_1)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig)	Taraf sig. ($\alpha=0,05$)	Keterangan
X1.1	0,888	0,329	0,000	0,05	VALID
X1.2	0,704	0,329	0,000	0,05	VALID
X1.3	0,543	0,329	0,001	0,05	VALID
X1.4	0,737	0,329	0,000	0,05	VALID
X1.5	0,702	0,329	0,000	0,05	VALID

Sumber, Hasil Output SPSS26, 2026

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X_2)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig)	Taraf sig. ($\alpha=0,05$)	Keterangan
X2.1	0,716	0,329	0,000	0,05	VALID
X2.2	0,638	0,329	0,000	0,05	VALID
X2.3	0,583	0,329	0,000	0,05	VALID
X2.4	0,492	0,329	0,002	0,05	VALID
X2.5	0,536	0,329	0,001	0,05	VALID
X2.6	0,547	0,329	0,001	0,05	VALID
X2.7	0,586	0,329	0,000	0,05	VALID
X2.8	0,500	0,329	0,002	0,05	VALID

Sumber, Hasil Output SPSS26, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Output Kerja (Y)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig)	Taraf sig. ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Y1	0,864	0,329	0,000	0,05	VALID
Y2	0,659	0,329	0,000	0,05	VALID
Y3	0,548	0,329	0,001	0,05	VALID
Y4	0,739	0,329	0,000	0,05	VALID



Y5	0,512	0,329	0,001	0,05	VALID
Y6	0,750	0,329	0,000	0,05	VALID
Y7	0,717	0,329	0,000	0,05	VALID
Y8	0,695	0,329	0,000	0,05	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS26, 2026

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi Teknis, Pengawasan Kerja, dan Kualitas Output dinyatakan Valid. Pengujian ini menggunakan acuan nilai r-tabel sebesar 0,329, yang diperoleh dari distribusi nilai r Pearson paada tingkat signifikasi 5% ($\alpha=0,05$) dengan jumlah responden $n=36$ ($df = 36 - 2 = 34$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini meminiliki nilai r-hitung $>$ r-tabel, sehingga dinyatakan sah dan memenuhi syarat kriteria kevalidan data. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk digunakan pada analisis statistik tahapan berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Alpha (α)	Status
0.849	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS26, 2026

Hasil pengujian reabilitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,849, dengan jumlah item pernyataan sebanyak 21 item. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai batas standar reabilitas kuesioner yang baku, yaitu sebesar 0,06. Dan hasil perbandingan tersebut diketahui bawah nilai Cronbach's Alpha yang di peroleh hasil ol ah data SPSS jauh lebih besar dari nilai standar yang ditentukan ($0,849 > 0,60$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bawah seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyakaan ralibel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hal menunjukkan bahwa kuesioner yang menggukan sangat stabil dan sangat layak untuk digunakan dalam pengumpulan data serta anasllisis penelitian pada tahap selanjutnya.



Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.033	1.863		.018	.986
TOTALX1	1.490	.066	.964	22.399	.000
TOTALX2	.064	.052	.054	1.246	.221

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil Output SPSS26, 2026

Diperoleh nilai t hitung sebesar 22,399 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 karena nilai sig. 0,000 < 0,059 dan t hitung 22,399 > t tabel 2,034), maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Kompetensi Teknis (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas Output kerja (Y) karyawan pada CV Surya Perkasa di Makassar. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,246 dengan nilai signifikansi (Sig.) Sebesar 0,221 > 0,05. Karena nilai Sig 0,020 < 0,05 (dan t hitung 1,246 < t tabel 2,034), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kualitas Output Kerja (Y) Karyawan CV Surya Perkasa di Makassar.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.338	2	123.169	254.550	.000b
	Residual	15.968	33	.484		
	Total	262.306	35			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil Output SPSS26, 2026



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 254,550 dengan nilai signifikasi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan variabel Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas output kerja (Y) pada CV Surya Perkasa di Makassar.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (Uji R)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969a	.939	.935	.69561

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil Output SPSS26, 2026

Berdasarkan tabel Hasil Uji koefisien Determinasi (R Square) di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square diperoleh adalah sebesar 0,939. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kualitas Output Kerja (Y) adalah sebesar 93,9%. Sedangkan sisanya sebesar 6,1% dijelaskan oleh variabel-variabel atau faktor lain di luar dari model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kualitas Output

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kualitas Output. Berdasarkan analisis, nilai signifikansi pengaruh X_1 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dan nilai t -hitung adalah 22,399, yang melebihi nilai t -tabel sebesar 2,034. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kualitas Output (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasruddin and Wahyuni, 2020), yang mengungkapkan bahwa Kompetensi merupakan fondasi utama bagi karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja. Sinergi antara kemampuan karyawan yang mumpuni menjadi kunci utama dalam meningkatkan jumlah dan ketepatan output kerja di perusahaan.



Hal ini menunjukkan bahwa secara garis besar Kompetensi Teknis sangat mempengaruhi Kualitas Output kerja karyawan. Pada CV. Surya Perkasa di Makassar, artinya semakin baik Kompetensi Teknis yang dimiliki maka Kualitas Output akan semakin meningkat. Kompetensi Teknis sendiri memiliki arti yaitu suatu keadaan ketika seseorang menguasai pengetahuan metode, teknik, serta pemanfaatan peralatan yang digunakan dalam pelaksanaan tugas, sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan meminimalkan kesalahan dalam pelayanan operasional perusahaan.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kualitas Output

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kualitas Output. Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pengawasan Kerja (X_2) sebesar 1,246 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,221. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari standar probabilitas ($0,221 > 0,05$) dan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,246 < 2,034$). Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial bahwa Pengawasan Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kualitas output (Y) pada CV Surya Perkasa di Makassar.

Jika dikaitkan dengan teori (Ryan Febrianto dan Muhammad Irwan Padli Nasution, 2023) mengemukakan bahwa Pengawasan Kerja merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan Kerja ini bertujuan agar pimpinan mengetahui adanya kelemahan atau penyimpangan sehingga dapat segera dilakukan perbaikan.

Namun, hasil penelitian di lapangan menunjukkan kondisi yang berbeda, tidak signifikannya pengaruh Pengawasan Kerja secara parsial dalam penelitian ini disebabkan oleh beberapa faktor internal di lapangan. Pertama, karena faktor Kompetensi Teknis yang memiliki peran dan kontribusi yang jauh lebih dominan dalam menentukan kualitas output kerja karyawan di CV. Surya Perkasa. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki bekal keahlian operasional, pemahaman prosedur, serta penguasaan alat distributor teknik yang cukup matang. Hal inilah yang kemudian menjadi faktor ketat atau longgarnya pengawasan pimpinan tidak lagi menjadi penentu utama bagi karyawan untuk menghasilkan Kualitas Output yang baik.

Pengaruh Kompetensi Teknis dan Pengawasan Kerja Terhadap Kualitas Output

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan



signifikan terhadap Kualitas Output (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh, signifikansi pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung adalah 254,550, yang melebihi nilai F-tabel sebesar 3,28. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang menunjukkan terdapat pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap Y.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kualitas Output pada CV. Surya Perkkasa di Makassar tidak dapat dilihat secara terpisah, melainkan dibentuk oleh keterpaduan sistem kerja yang baik. Meskipun Pengawasan Kerja secara parsial menunjukkan kedekatan pengaruh yang tidak signifikan, namun keberadaanya tetap menjadi instrumen pengontrol organisasi yang vital ketika disandingkan dengan keahlian operasional karyawan.

Sinergi antara tingginya Kompetensi Teknis dari dalam diri karyawan serta adanya fungsi pemantauan yang proporsional dari pimpinan menghasilkan daya dorong yang kuat (mencapai kontribusi sebesar 93,9% berdasarkan nilai koefisien determinasi) dalam memastikan setiap detail pekerjaan operasional distributor teknik selesai dengan rapi, persisi, dan minim kesalahan operasional.

KESIMPULAN

Kompetensi Teknis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Output. Pengawasan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Output. Kompetensi Teknis dan Pengawasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Output.

Adapun saran bagi Instansi yaitu mengingat variabel Kompetensi Teknis yang memiliki pengaruh sangat dominan, disarankan bagi manajemen perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan keahlian teknis karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan (training) berkala mengenai pengoperasian mesin baru, prosedur pergudangan atau pemahaman spesifikasi perkakas teknik mengikuti tren zaman agar standar pelayanan distributor tetap terjaga dengan prima. Terkait variabel Pengawasan Kerja yang tidak berpengaruh signifikan secara parsial, pimpinan disarankan untuk tidak menerapkan pengawasan yang terlalu kaku atau melekat secara berlebihan yang berpotensi ketidaknyamanan kerja. Sebaiknya pimpinan cukup menerapkan pengawasan yang proporsional dan lebih berfokus pada sistem evaluasi akhir kerja serta pemberian umpan balik (*feedback*) yang membangun demi menjaga motivasi kemandirian karyawan. Kemudian saran bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti topik serupa,



disarankan untuk mengembangkan model penelitian variabel inndependen potensial lainnya yang relevan dengan kinerja operasional, seperti beban kerja, lingkungan kerja fisik, atau disiplin kerja.

REFERENSI

- Aristi, S. (2021) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti', (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), pp. 227–238. Available at: <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>.
- EDISON, D.E., ANWAR, D.Y. and KOMARIYAH, D.I. (2022) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. 4th edn. BANDUNG: ALFABETA.
- Fadlan, G.B. *et al.* (2024) 'Fadlan Et Al (2024)', xx(2).
- Fajar, R.N. and Susanti, F. (2023) 'Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd)', 2(1), pp. 1343–1355.
- Hariato and Saputra, A. (2020) 'Effect of Work Supervision and Employee Discipline on Employee Performance At Pt Centric Powerindo in Batam City', *Jurnal EMBA*, 8(1), pp. 672–683.
- Jessy Angelliza Chantica (2022) 'admin-dinasti,+JIMT+VOL+3+ISS+3,+JESSY+ANGELLIZA', 3(3), pp. 247–256.
- Krisnawati, K.. and Bagia, I.W. (2021) 'PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN K.D.Krisnawati1', *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), pp. 83–93.
- Mardikaningsih, R. and Arifin, S. (2022) 'Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan', *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), pp. 80–100. Available at: <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>.
- Nasruddin, N. and Wahyuni, W. (2020) 'Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas', *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), pp. 179–193. Available at: <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1133>.
- Ryan Febrianto and Muhammad Irwan Padli Nasution (2023) 'Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Surya Citra Solution', *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), pp. 01–08. Available at: <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2245>.
- Ulfaturrosida, I. and Swasti, I.K. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Teknis , Sikap , serta Motivasi Kerja Terhadap', *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2).
- Yulia, N.E., Irawan, A. and Fachril, F. (2025) 'Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengalaman Kerja sebagai Pemoderasi', *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), pp. 559–584. Available at: <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.564>.

