

Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro

Peni Arum Sari¹, Ratmono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Apakah antara kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro". Dari permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, documenter dan kuesioner. Kemudian dalam analisa data menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang terkumpul kemudian di analisis. Setelah data terkumpul, kemudian data di analisis menggunakan analisis regresi berganda dan di olah menggunakan spss. Berdasarkan analisis data menggunakan spss, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja

Abstract

Employee performance is an important aspect in a company. The company strives to find and nurture employees with high enthusiasm, to create and maintain competitive human resources. Human resources are what ultimately become the backbone for the success of a company. The formulation of the problem in this study is "Whether the work ability, compensation, work discipline and supervision simultaneously affect the performance of the employees of PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro ". From these problems, the purpose of this study is to determine the effect of work ability, compensation, work discipline and supervision simultaneously affect the performance of employees of PT. PLN (Persero) UP3 Metro City. This research method is quantitative. The techniques used in data collection in this research are observation, interview, documentary and questionnaire techniques. Then in data analysis using quantitative methods, namely the data collected and then analyzed. After the data is collected, then the data is analyzed using multiple regression analysis and processed using SPSS. Based on data analysis using SSS, the conclusion of this study namely work ability, compensation, work discipline and supervision have a positive and significant effect together on the employee performance of PT PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

Keywords: Work Ability, Compensation, Work Discipline, Supervision, Performance

I. Pendahuluan

Berdasarkan pengamatan ditemukan bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro masih terdapat yang berlatar pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat. Rendahnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pengalaman dan kemampuan kinerja karyawan,

kemampuan kinerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Terkait hal tersebut peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan. Adapun informasi bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro menurun sejak tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2018-2020

Perilaku Kerja	2018			2019			2020		
	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor
Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6
Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6	10	60	6
Hasil Kerja									
Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78	100		69	100		68

Sumber : Hasil Olah Data Penilaian Kinerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro, (2020)

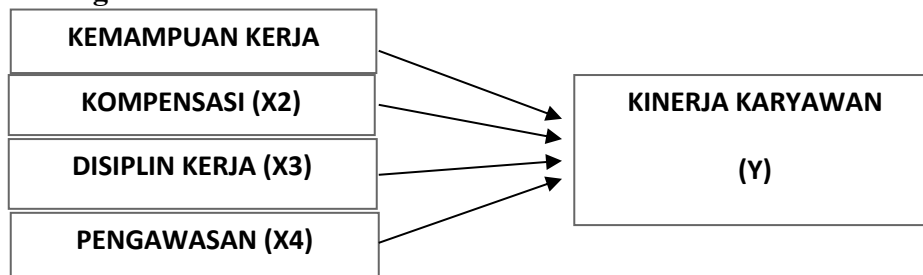
Dari Tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2020 disemua aspek dari 78% sampai 68%.

II. Metode Penelitian

A. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro yang akan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga dalam pengambilan datanya tidak membuat perlakuan khusus, tetapi peneliti melakukan pengumpulan data tentang kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja karyawan.

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis Penelitian

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

D. Operasional Variabel

Operasional variable merupakan definisi/uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti yang mencakup indikator-indikator yang pada masing-masing variabel.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

a. Kemampuan Kerja (X₁)

Definisi Konseptual : Kemampuan kerja adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Definisi Operasional: Kemampuan kerja adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dengan indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert dan diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

b. Kompensasi (X₂)

Definisi Konseptual : Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Definisi Operasional : Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut dengan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert dan diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

c. Disiplin Kerja (X₃)

Definisi Konseptual : Disiplin kerja yaitu mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar

dengan indikator tepat waktu, jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, kreatif dan inisiatif.

Definisi Operasional : Disiplin kerja yaitu mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar dengan indikator tepat waktu, jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, kreatif dan inisiatif yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert dan diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

d. Pengawasan (X_4)

Definisi Konseptual : Pengawasan adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atas anter hadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan.

Definisi Operasional : Pengawasan adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan dengan indikator menentukan ukuran pelaksanaan, memberi kanpenilaian, memberikan korektif yang di ukur menggunakan kuesioner dengan skala likert dan diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan indikator kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada responden karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah 49 karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. Menurut Sugiyono (2014:116) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Menurut Sugiyono (2014:120) definisi *nonprobability sampling* adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 49 orang.

F. Teknik Analisis Data

Terdapat 6 pengujian statistik dalam penelitian ini, yaitu :

1. Uji Validitas
Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrument yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010:81).
2. Uji Reliabilitas
Menurut Ghozali (2013:52), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel.
3. Uji Normalitas
Digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak.
4. Uji Linieritas
Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variable yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui predictor data perubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan perubah terikat.
5. Uji Homogenitas
Jika data yang diperoleh sudah normal, selanjutnya diuji dengan uji homogenitas. Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama (Arikunto, 2010:363-364).
6. Analisis Regresi Berganda
Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic (Sugiyono, 2010:207).

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)
2. Uji Simultan (F)
3. Uji Determinasi (R²)
4. Pengujian Hipotesis Statistik

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada lampiran 9 dengan menggunakan 49 orang responden dapat dilihat bahwa pernyataan Kemampuan Kerja (X_1) yang dinyatakan tidak valid yaitu 4,5,15,17, Kompensasi (X_2) yang dinyatakan tidak valid yaitu 4,5,15, Disiplin Kerja (X_3) yang dinyatakan tidak valid yaitu 4,5,15,18, Pengawasan (X_4) yang dinyatakan tidak valid yaitu 4,5,15,16,18, dan Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan tidak valid yaitu 4,5,15,16,17,18. Berdasarkan lampiran 9 item yang tidak valid tidak digunakan lagi dalam kuesioner pengumpulan data.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,737	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,737	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,735	Reliabel
Pengawasan (X ₄)	0,735	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau alat pengukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pertanyaan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka jika instrument dikatakan reliable apabila *Chronbach Alpha*.

C. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Coba Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.94165545
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.025
Asymp.Sig.(2-tailed)		.244
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Diolah SPSS 16 (2021)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas diperoleh 0,244 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

D. Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Coba Linearitas X₁ dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	Combined	1661.946	17	97.762	2.934	.005
		Linearity	1040.975	1	1040.975	31.238	.000
		Deviation from Linearity	620.971	16	38.811	1.165	.346

	Within Groups	1033.033	31	33.324		
	Total	2694.980	48			

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4 menunjukkan bahwa uji linieritas antara X_1 dengan Y diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,165 dan $pvalue$ sebesar 0,346 ($0,346 > 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah linier.

Tabel 5. Hasil Uji Coba Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Kompensasi	Betwen Groups	(Combined)	1450.230	19	76.328	1.778	.079
		Linearity	874.661	1	874.661	20.378	.000
		Deviation from Linearity	575.568	18	31.976	.745	.740
	Within Groups		1244.750	29	42.922		
	Total		2694.980	48			

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Hasil uji linieritas pada tabel 5 antara X_2 dengan Y diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,745 dan $pvalue$ sebesar 0,740 ($0,740 > 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah linier.

Tabel 6. Hasil Uji Coba Linearitas X_3 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	2185.480	15	145.699	9.437	.000
		Linearity	2050.547	1	2050.547	132.813	.000
		Deviation from Linearity	134.933	14	9.638	.624	.825
	Within Groups		509.500	33	15.439		
	Total		2694.980	48			

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Hasil uji linieritas pada tabel 6 antara X_3 dengan Y diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,624 dan $pvalue$ sebesar 0,825 ($0,825 > 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah linier.

Tabel 7. Hasil Uji Coba Linearitas X_4 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Pengawasan	Between Groups	(Combined)	2226.257	17	130.956	8.661	.000
		Linearity	2068.143	1	2068.143	136.781	.000
		Deviation from Linearity	158.114	16	9.882	.654	.815
	Within Groups		468.722	31	15.120		
	Total		2694.980	48			

Sumber : Data Diolah SPSS (2021)

Hasil uji linieritas pada tabel7 antara X_4 dengan Y diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,654 dan *pvalue* sebesar 0,815 ($0,815 > 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengawasan dengan Kinerja Karyawan adalah linier.

E. Uji Homogenitas

Tabel 8. Hasil Uji Coba Homogenitas

Testof Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kemampuan Kerja	4.850	13	31	.000
Kompensasi	3.198	13	31	.004
Disiplin Kerja	1.843	13	31	.080
Pengawasan	1.677	13	31	.117

Sumber : Data diolah SPSS 16,2021

Berdasarkan hasil pengolahan *testofhomogeneity of variances* dapat dilihat *levence statistic* adalah variable Kemampuan Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan pada variable Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) didapat taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, pada variable Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$ dan pada variable Pengawasan (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data bervarians homogen.

F. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstand ardized Coefficients	Stand ardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-9.013	5.780		-1.559	.126
	Kemampuan Kerja	.200	.067	.213	2.990	.005
	Kompensasi	.191	.069	.193	2.769	.008
	Disiplin Kerja	-.435	.924	-.453	-.470	.640
	Pengawasan	1.110	.939	1.140	1.182	.243
a.Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variable bebas yang paling dominan mempengaruhi variable terikat yaitu Pengawasan (X₄). Hal ini terbukti dengan didapaknya nilai koefisien regresinya pada Pengawasan (X₄) yang paling besar dibandingkan variable lain yaitu 1,110 atau sebesar 111,0% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengawasan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diperoleh hasil yaitu:

Variabel Kemampuan Kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) sebesar $0,005 \neq 0,05$ dan $t_{hitung}(2,990) > t_{tabel}(1,680)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variable Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang berbunyi Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) sebesar $0,008 > 0,05$ dan $t_{hitung}(2,769) > t_{tabel}(1,680)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variable Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang berbunyi Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) sebesar $0,640 > 0,05$ dan $t_{hitung}(-0,470) < t_{tabel}(1,680)$, maka H_a tidak didukung dan H_o didukung, sehingga secara parsial variable Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis yang berbunyi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pengawasan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) sebesar $0,243 > 0,05$ dan $t_{hitung}(1,182) > t_{tabel}(1,680)$, maka H_a tidak didukung dan H_o didukung, sehingga secara parsial variable Pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis yang berbunyi Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 10. Uji Simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sumof Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2279.619	4	569.905	60.371	.000 ^a
	Residual	415.360	44	9.440		
	Total	2694.980	48			
Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2021)

Tabel 0 diatas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 60,371 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} ($61,371$) > F_{tabel} ($2,61$) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a didukung dan H_o tidak didukung yang berarti bahwa Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerjadan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.832	3.072
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2021)

Dari perhitungan pada tabel 11 diketahui nilai *R square* adalah 0,846, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya adalah sebesar 84,6%. Berarti terdapat 15,4% varians variable terikat yang dijelaskan oleh factor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Statistik

Tabel 12. Hasil Pengujian Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel}(\alpha=0,05)$
49	0,005	2,990	1,680

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 menunjukkan koefisien kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,005$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 2,990$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,680$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{X_2Y} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{X_2Y} \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada tabel 13 dibawah ini:

Tabel 13. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel}(\alpha=0,05)$
49	0,008	2,769	1,680

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 13 menunjukkan koefisien kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta=0,008$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 2,769$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,680$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{X_3Y} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{X_3Y} \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada table 14 dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel}(\alpha=0,05)$
49	0,640	-0,453	1,680

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14 menunjukkan koefisien disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta=0,640$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = -0,453$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,680$. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka koefisien β tidak signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Pengawasan (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{x_3y} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{x_3y} \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada tabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 15. Hasil Pengujian Pengaruh Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel}(\alpha=0,05)$
49	0,243	1,182	1,680

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 15 menunjukkan koefisien pengawasan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta=0,243$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 1,182$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,680$. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka koefisien β tidak signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah Variabel sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
2. Variabel kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
3. Variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
4. Variabel pengawasan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.
5. Variabel kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk kemampuan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro disarankan memperhatikan dan membimbing kemampuan kerja karyawannya, sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam mengembangkan kemampuan kerjanya.
2. Sebaiknya insentif yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga pencapaian target dapat tercapai.

3. Pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja. Apabila karyawan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya diharapkan akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga terciptanya kinerja yang lebih baik.
4. Pimpinan disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih maksimal.
5. Karyawan mampu meningkatkan kerjasama baik, kompak sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

Daftar Pustaka

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sekaran,Uma dan Roger Bougie. (2010). *Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach*.New York : JohnWiley@Sons.
- Ghozali,Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto,Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.