

# PENGARUH KEMAMPUAN, PEMBELAJARAN DAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) MEDAN

**Baginda Soaloon Siregar**

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

[BagindaSoaloonSrg@Gmail.com](mailto:BagindaSoaloonSrg@Gmail.com)

## ABSTRACT

*Ability is the capacity of an individual to perform various tasks in a job. Capacity could be talents and interests owned by employees, with the ability of its employees to carry out and complete the task well with maximum results. Selaian ability, learning provided to employees should always be done, it is to increase the power of thought so that employees can work optimally. Besides ongoing monitoring is also done as needed to complete the task and the employee's job or an employee in accordance with the established plan and desired by the supervisor that the leadership. The sample in this study are as many as 93 people using multiple linear regression analysis.*

*The results showed that variable ability to have a significant effect on employee performance. Likewise with learning variables that significantly influence employee performance. While monitoring the variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously variable ability, learning and monitoring significant effect on employee performance. Employee performance variable (Y) is affected by the variable  $X_1$  (ability), variable  $X_2$  (learning) and variable  $X_3$  (supervision) jointly by 31.6% and the balance of 68.4% is determined by other variables outside the research contributions,*

**Keywords:** Ability, Learning, Supervision, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia secara sederhana yaitu sekelompok orang atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan personil atau karyawan, pegawai dan yang lainnya. Kemudian Sumber Daya manusia dalam arti luas yaitu sebagai Aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain kemampuan, pembelajaran yang diberikan kepada karyawan juga harus selalu dilakukan, hal ini untuk meningkatkan daya pikir karyawan sehingga bisa bekerja maksimal. Dengan pembelajaran secara berkesinambungan, maka potensi yang terpendam akan dapat dioptimalkan secara maksimal.

Pengawasan atau *controlling* merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan aktivitas yang dilakukan pegawai sesuai hasil yang diharapkan, organisasi diharapkan dapat mengontrol aktivitasnya dengan terfokus pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi intinya serta komitmen pada kualitas layanan, baik terhadap pelanggan internal maupun eksternal. Dalam pengawasan masih banyak para pegawai yang melanggar untuk memenuhi kewajibannya terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Oleh karena itu masih adanya kelemahan pengawasan yang membuat para pegawai melakukan pelanggaran. Harapan terhadap pegawai negeri sipil ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Masih banyak tingkat efisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Pegawai negeri sipil yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan Negara. Perilaku pegawai negeri sipil yang menimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala pegawai belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, maka pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan karyawan atau pegawai sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan dikehendaki oleh pengawas yaitu pimpinan.

Pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam perusahaan atau instansi pemerintah, dikarenakan dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kerja yang optimal. Bila pekerjaan dibarengi dengan pengawasan pasti hasilnya akan sangat baik dan memuaskan. Pengawasan yang dilakukan perusahaan, pada dasarnya pengawasan yang dilakukan tidak terjadwal secara terstruktur, melainkan bila merasa ada kinerja dari pegawai ada yang kurang optimal. Pengawasan ini tidak membedakan antara tenaga honorer dengan pegawai.

Berdasarkan hal di atas yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : “Pengaruh Kemampuan, Pembelajaran dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Medan”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Uraian Teoritis**

#### **Pengertian Kemampuan**

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2006 : 46), bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Siagian dalam Suratno (2013 : 11), Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009 : 67), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Kemampuan para karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

#### **Jenis-Jenis Kemampuan**

Menurut Robbins (2006 : 47), terdapat lima dimensi kemampuan intelektual, yaitu:

- 1) Kecerdasan numerik (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat).
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain).

- 3) Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- 4) Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen).
- 5) Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

#### **Indikator Kemampuan**

Indikator kemampuan adalah :

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan kognitif
- c. Kemampuan fisik
- d. Kemampuan Emosional

#### **Pengertian Pembelajaran**

Trianto (2007) menyatakan bahwa pembelajaran merupakan aspek kegiatan manusia yang kompleks, yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan. Pembelajaran secara simpel dapat diartikan sebagai produk interaksi berkelanjutan antara pengembangan dan pengalaman hidup. Pembelajaran dalam makna kompleks adalah usaha sadar dari seorang guru untuk membelajarkan siswanya (mengarahkan interaksi siswa dengan sumber belajar lainnya). Dimiyati dan Mudjiono (2009), pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram dalam desain intruksional, untuk membuat siswa belajar aktif, yang menekankan pada penyediaan sumber belajar”.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyatakan pembelajaran adalah “proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar”. Menurut Sagala (2009 : 91), pembelajaran adalah “membelajarkan siswa menggunakan asas pendidikan maupun teori belajar yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan”. Pembelajaran merupakan proses komunikasi dua arah. Menurut Hamalik (2006 : 239), pembelajaran adalah “suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, material fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran”.

#### **Ciri-Ciri Pembelajaran**

Ciri-ciri dari pembelajaran dalam bukunya Sugandi dkk (2004 : 25) antara lain:

- a. Pembelajaran dilakukan secara sadar dan direncanakan secara sistematis
- b. Pembelajaran dapat menumbuhkan perhatian dan motivasi siswa dalam belajar
- c. Pembelajaran dapat menyediakan bahan belajar yang menarik dan menantang bagi siswa
- d. Pembelajaran dapat menggunakan alat bantu belajar yang tepat dan menarik
- e. Pembelajaran dapat menciptakan suasana belajar yang aman dan menyenangkan bagi siswa
- f. Pembelajaran dapat membuat siswa siap menerima pelajaran baik secara fisik maupun psikologis

#### **Indikator Pembelajaran**

Indikator pembelajaran adalah :

- a. Sistematis
- b. Perhatian
- c. Menarik
- d. Tepat
- e. Menyenangkan
- f. Diterima

#### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Schermerhorn dalam Saefullah (2007 : 94), pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006 : 41), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses

pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Menurut Harahap (2011 : 120), pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

### **Tipe-Tipe Pengawasan**

Ada tiga tipe pengawasan yaitu :

- a. Pengawasan Pendahuluan. Pengawasan Pendahuluan (*Feedforward Control*) atau yang sering disebut *steering control*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan- penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan- perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.
- b. Pengawasan *Concurrent*. Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*), pengawasan ini sering disebut pengawasan “iya-tidak”, *screening control* atau “berhenti-terus”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c. Pengawasan umpan balik. Pengawasan umpan balik “*feedback control*” dikenal juga sebagai *past-action control*, mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

### **Indikator Pengawasan**

Indikator pengawasan adalah (Handoko, 2003: 366):

- a. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- c. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer/pimpinan dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan dalam beberapa hal. Sistem pengawasan memungkinkan manajer/pimpinan mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer/pimpinan mendelegasikan kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011: 9), kinerja itu dapat di definisikan sebagai : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2007 : 48), mengatakan bahwa : “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan tepat waktu”.

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain :

- a. Kuantitas Kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas Kerja. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c. Pemanfaatan Waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Tingkat Kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- e. Kerjasama. Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan keadaan objek penelitian yang dianalisis dan data yang diperoleh melalui penelitian penyebaran kuisisioner diklasifikasikan dan selanjutnya diinterpretasikan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 16.0.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui :

1. Angket (*Quesioner*), yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan dari seluruh variabel yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu tanya jawab dengan cara mengadakan komunikasi langsung pada pihak yang terkait untuk memperoleh data dan informasi yang diinginkan.
3. Observasi, yaitu metode penelitian dengan cara langsung ketempat obyek penelitian, yakni pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan peningkatan prestasi kerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Priyatno, 2012 : 178).

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alph ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60 (Priyatno, 2012 : 184).

### Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah data sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Uji Normalitas Data

Menurut Priyatno (2012 : 57), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat distribusi data normal atau tidak menggunakan analisa statistik, sebab Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2012 : 59) mengemukakan bahwa multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012 : 60) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatter plots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Teknik Analisa Data Penelitian

### Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (kemampuan, pembelajaran dan pengawasan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan versi 16.0, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	variabel terikat (kinerja karyawan)
X <sub>1</sub>	=	variabel bebas (Kemampuan)
X <sub>2</sub>	=	variabel bebas (Pembelajaran)
X <sub>3</sub>	=	variabel bebas (Pengawasan)
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	=	koefisien X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub>
a	=	konstanta
$\varepsilon$	=	Term error

### Uji Hipotesis

#### Uji F Signifikansi Serempak (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari kemampuan ( $X_1$ ), pembelajaran ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Nilai uji F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria uji yang digunakan :

Ho diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ha diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

#### Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria uji yang digunakan :

Ho diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ha diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu kemampuan ( $X_1$ ), pembelajaran ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data

#### Uji Validitas Data

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja karyawan)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
Butir 1	0.375	0.195	Valid
Butir 2	0.337	0.195	Valid
Butir 3	0.391	0.195	Valid
Butir 4	0.397	0.195	Valid
Butir 5	<b>0.298</b>	<b>0.195</b>	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1$  (Kemampuan)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
Butir 1	0.480	0.195	Valid
Butir 2	0.385	0.195	Valid
Butir 3	0.369	0.195	Valid
Butir 4	0.459	0.195	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Pembelajaran)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
Butir 1	0.365	0.195	Valid
Butir 2	0.407	0.195	Valid
Butir 3	0.332	0.195	Valid
Butir 4	0.241	0.195	Valid
Butir 5	0.544	0.195	Valid
Butir 6	0.305	0.195	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (Pengawasan)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
Butir 1	0.463	0.195	Valid
Butir 2	0.204	0.195	Valid
Butir 3	0.309	0.195	Valid
Butir 4	0.483	0.195	Valid
Butir 5	0.341	0.195	Valid

Sumber: Data Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

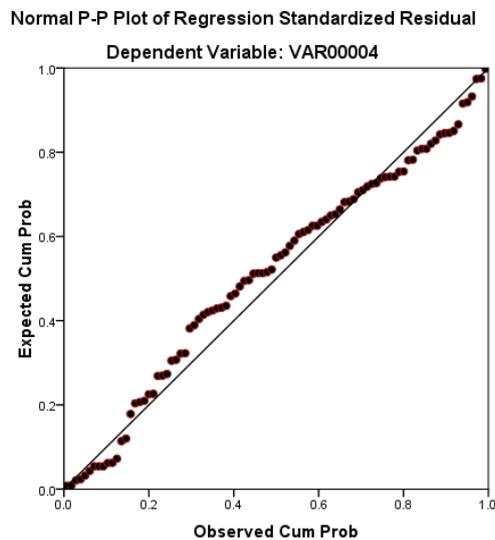
**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	5	0.605	Reliable
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	4	0.640	Reliable
Pengpembelajaran (X <sub>2</sub> )	6	0.633	Reliable
Pengpembelajaran (X <sub>2</sub> )	5	0.602	Reliable

Sumber: Data Diolah

Pada pengujian realibilitas nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 berarti instrumen tersebut reliabel.

**Pengujian Asumsi Klasik  
Pengujian Normalitas Data**



**Gambar 1. Grafik P-P Plot**

Dari gambar grafik di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

**Pengujian Multikolinieritas**

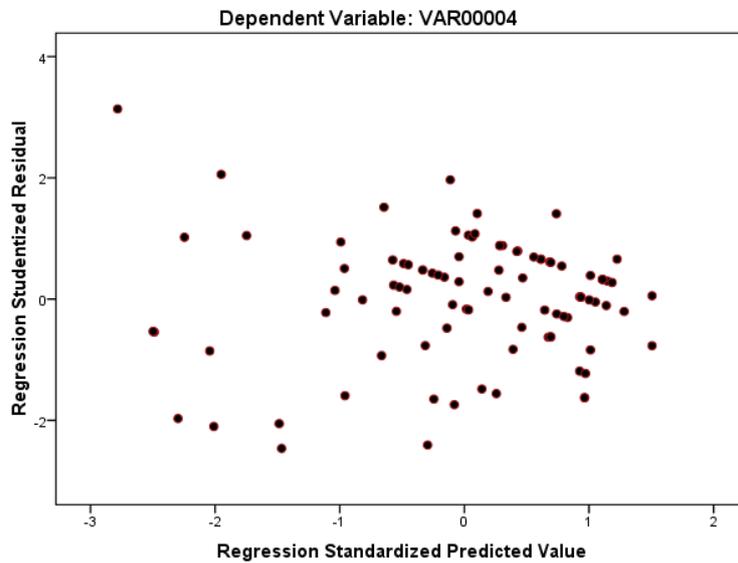
**Tabel 6.  
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan	.800	1.249
2	Pembelajaran	.764	1.309
3	Pengawasan	.861	1.161

a. Dependent Variable : kinerja karyawan  
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai kemampuan, pembelajaran dan pengawasan lebih kecil atau dibawah 5 ( $VIF < 5$ ), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi dan nilai Tolerance dari nilai kemampuan, pembelajaran dan pengawasan lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Pengujian Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 2 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Pengujian Hipotesis**

**Persamaan multipleregresi**

**Tabel 7. Uji Regresi Coefisients**

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.906	2.802		1.037	.302
Kemampuan	.370	.129	.282	2.873	.005
Pembelajaran	.304	.098	.311	3.103	.003
Pengawasan	.144	.104	.131	1.389	.168

Sumber : Data Diolah

$$Y = 2.906 + 0.370 x_1 + 0.304 x_2$$

a = 2.906 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel X<sub>1</sub> (kemampuan) dan independen variabel X<sub>2</sub> (pembelajaran). Dalam hal ini x<sub>1</sub> dan x<sub>2</sub> sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan bertambah sebesar 2.906.

$b_1 = 0.370$  untuk independen variabel  $X_1$  (kemampuan) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja karyawan sebesar 0.370. Sebaliknya bila terjadi penurunan pada kemampuan sebesar 1 satuan maka jumlah kinerja karyawan akan turun sebesar 0.370.

$b_2 = 0.304$  untuk independen variabel  $X_2$  (pembelajaran) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja karyawan sebesar 0.304.

$b_3 = 0.144$  untuk independen variabel  $X_3$  (pengawasan) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja karyawan sebesar 0.144.

**Tabel 8. Uji t**

**Coefisients**

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.906	2.802		1.037	.302
Kemampuan	.370	.129	.282	2.873	.005
Pembelajaran	.304	.098	.311	3.103	.003
Pengawasan	.144	.104	.131	1.389	.168

Sumber : Data Diolah

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas  $93-2 = 91$  dan taraf nyata 5 % adalah 1.986. Nilai t-hitung  $b_1 > t$ -tabel ( $2.873 > 1.986$ ), maka variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama juga halnya dengan variabel pembelajaran yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.103 > 1.986$ ). Sedangkan variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.389 < 1.986$ )

**Tabel 9. Uji F**  
**Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	251,644	2	83.881	13.719	,000
Residual	544.184	90	6.114		
<b>Total</b>	<b>795.828</b>	<b>92</b>			

Sumber : Data Diolah

Data di atas menunjukkan bahwa uji ANOVA diperoleh sebesar 13.719 dengan tingkat signifikansi 0,000, ( $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13.719 > 3,09$ )). Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kemampuan, pembelajaran dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat diterima yaitu : "Kemampuan, pembelajaran dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (terima  $H_1$  dan tolak  $H_0$ )".

**Tabel 10. Uji Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562	.316	.293	2.47274

Sumber : Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  (kemampuan), variabel  $X_2$  (pembelajaran) dan variabel  $X_3$  (pengawasan) secara bersama-sama sebesar 31,6 % dan sisanya sebesar 68,4 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik sebagai pekerja bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin.

Pengertian kemampuan menurut Siagian dalam Suratno (2013 : 11), adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009 : 67), secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kuisisioner yang peneliti sebarakan di antaranya adalah mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument, bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja dan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.

### **Pengaruh Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan**

Trianto (2007) menyatakan bahwa pembelajaran merupakan aspek kegiatan manusia yang kompleks, yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan. Pembelajaran secara simpel dapat diartikan sebagai produk interaksi berkelanjutan antara pengembangan dan pengalaman hidup. Pembelajaran dalam makna kompleks adalah usaha sadar dari seorang guru untuk membelajarkan siswanya (mengarahkan interaksi siswa dengan sumber belajar lainnya). Dimiyati dan Mudjiono (2009), pembelajaran adalah kegiatan guru secara terprogram dalam desain intruksional, untuk membuat siswa belajar aktif, yang menekankan pada penyediaan sumber belajar”.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kuisisioner yang peneliti sebarakan di antaranya adalah mampu bekerja secara sistematis sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan, adanya perhatian dari pimpinan sangat perlu untuk meningkatkan kemampuan serta ketepatan waktu sangat penting dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson (2006 : 41), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Menurut Harahap (2011 : 120), pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan kuisioner yang peneliti sebarakan antara lain mengenai mampu menjalankan tugas sesuai dengan keputusan dari pimpinan, mampu membuat keputusan apabila diperlukan dalam kondisi yang diizinkan oleh atasan dan bersedia menerima arahan dari pimpinan agar saya mampu bekerja lebih baik lagi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Medan. Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa variabel pembelajaran yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Medan. Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Medan. Variabel kinerja karyawan ( $y$ ) dipengaruhi oleh variabel  $x_1$  (kemampuan), variabel  $x_2$  (pembelajaran) dan variabel  $x_3$  (pengawasan) secara bersama-sama sebesar 31,6 % dan sisanya sebesar 68,4 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

### **Saran**

Agar kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan, tingkat pembelajaran dan sistem pengawasan terhadap karyawannya. Karena berdasarkan hasil penelitian, ketiga faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran merupakan proses melibatkan pimpinan dengan semua komponen tujuan, bahan, metode dan alat serta penilaian. Jadi proses pembelajaran merupakan suatu sistem yang saling terkait antar komponennya di dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sebaiknya jika ingin melakukan penelitian terkait kinerja karyawan di perusahaan lain perlu melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bungin, M Burhan. 2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cokroaminoto. 2007, *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono, 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Rineka. Cipta.
- Edwin B. Flippo. 2003. *Manajemen Personalialia*. Dialihbahasakan oleh Moh. Masud. Rajawali Press. Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 2006, *Landasan dan Wawasan Manajemen Pengembangan*, Mandar Maju, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE -UGM, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan, 2011. *Sistem Pengawasan Manajemen*, Penerbit Quantum,. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilyas, Yaslis, 2005, *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian* (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia,

Mathis, Robert. L. and Jackson, John. H., 2006, *Human Resources Management*, Alih bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Salemba Empat Patria, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gajah Mada University Press.

Prayitno, Yudhi, 2009, *Pengaruh Kemampuan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cengkareng*

Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Mediakom.

Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Ricky, 2010, *Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 01 Medan*

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi*. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka, dkk. Jakarta: Prehallindo, 2001.