

## PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUJUR LIKA LESTARI MEDAN

**Ricky Rafii Ritonga**

*Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia*

Email: ricky.ritonga@gmail.com

**RINGKASAN** - PT Mujur Lika Lestari Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan. Penurunan kinerja karyawan PT Mujur Lika Lestari Medan ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi kerja dan pengawasan kerja karyawan yang dimiliki masih belum mendukung jabatannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi berjumlah 126 karyawan dan sampel dalam penelitian sebanyak 96 karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F hitung sebesar 23,846 lebih besar F tabel sebesar 3,09 dan signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai thitung kompetensi sebesar 6,272 lebih besar ttabel sebesar 1,986 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Nilai thitung pengawasan sebesar 3,787 lebih besar t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05 berarti secara simultan dan parsial kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan. Besarnya koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted RSquare* sebesar 0,325 hal ini berarti 32,5% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan PT Mujur Lika Lestari Medan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kompetensi dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

**Kata Kunci** : *Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan

organisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu menangani manajemen sumber daya manusia berupa karyawan secara tepat sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan yang berada di dalam organisasi perusahaan perlu diperhatikan kinerjanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.

Kompetensi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran apa yang seharusnya dilakukan seorang dalam pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang ditetapkan.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT Mujur Lika Lestari Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Berdasarkan *survey* awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan ini yang terlihat dari pekerjaan yang dihasilkan sering salah dan tidak memuaskan konsumen sehingga berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan dari bulan Tahun 2017.

Permasalahan kompetensi kerja pada PT Mujur Lika Lestari Medan adalah karyawan kurang mempunyai kompetensi dalam bekerja baik dari segi keterampilan, pengalaman maupun latar belakang pendidikan karyawan. Hal ini berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan kurang memuaskan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan kerja yang dilaksanakan. Pengawasan kerja yang dilakukan pada karyawan PT Mujur Lika Lestari Medan masih kurang efektif yakni terkadang dilakukan dan terkadang tidak dilakukan sehingga hasil pekerjaan karyawan yang kurang terkontrol dengan baik oleh pimpinan sering mengalami kesalahan. Berikut data kesalahan karyawan yaitu :

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Kompetensi**

Menurut Torang (2014:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill&knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Fahmi (2016:52), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Menurut Edison, dkk., (2016:145-146), untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)  
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan tau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (*skill*)  
Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.
- c. Sikap (*attitude*)  
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

## 2. Pengawasan

Menurut Siswandi (2011:82), pengawasan adalah memantau atau memonitor pelaksanaan rencana apakah telah dikerjakan dengan benar atau tidak atau suatu proses yang menjamin bahwa tindakan telah sesuai dengan rencana. Menurut Handoko (2012:359), Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Fahmi (2016:97), Pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2012:373-374) sebagai berikut:

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Tepat-waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya apabila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- j. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2013:171), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2014:113-114), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian,

organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Mujur Lika Lestari Medan yang beralamat di Jalan K.L. Yos Sudarso No. 1 Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Januari 2018 sampai Juni 2018. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Peneliti mengambil populasi berjumlah 126 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah Data primer, dan jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala pengukuran yaitu Skala Likert, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang bersumber dari para karyawan dengan cara membagikan kuesioner. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*.

### 1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan program SPSS *for Windows* dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau Produk Momen Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid..

### Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
1. Kompetensi Kerja	6	6	Semua pertanyaan valid
2. Pengawasan Kerja	10	10	Semua pertanyaan valid
3. Kinerja Karyawan	10	10	Semua pertanyaan valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

### 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika nilai  $\alpha > 0,60$ .

### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1. Kompetensi Kerja	0,828	6
2. Pengawasan Kerja	0,805	10
3. Kinerja Karyawan	0,639	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu:

$Y = \text{Kinerja Karyawan}$

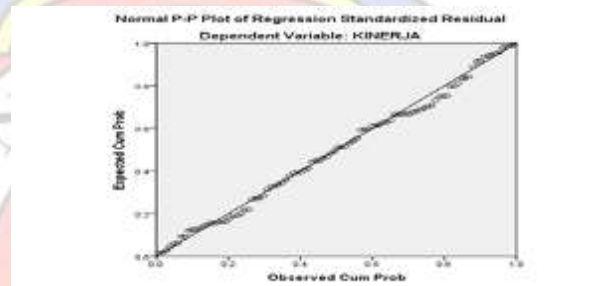
$X_1 = \text{Kompetensi Kerja}$

$X_2 = \text{Pengawasan Kerja}$

$a = \text{Konstanta}$

$b_{1,2} = \text{Koefisien Regresi}$

$e = \text{Standar Error}$

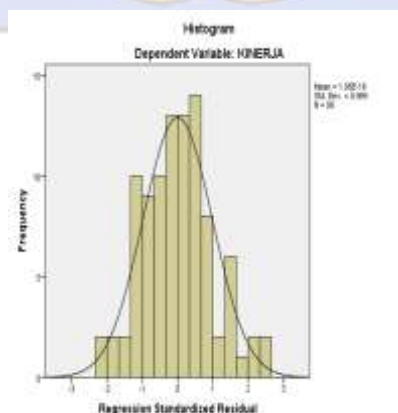


## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot*.

Grafik histogram menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.60751569
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

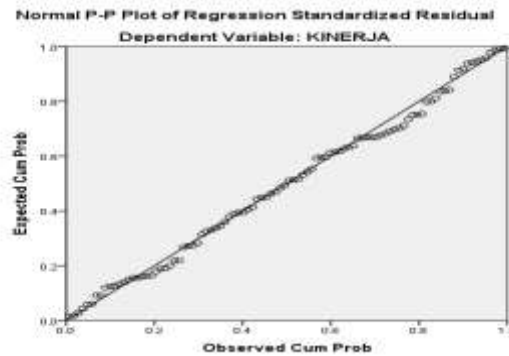
Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $0,895 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas**

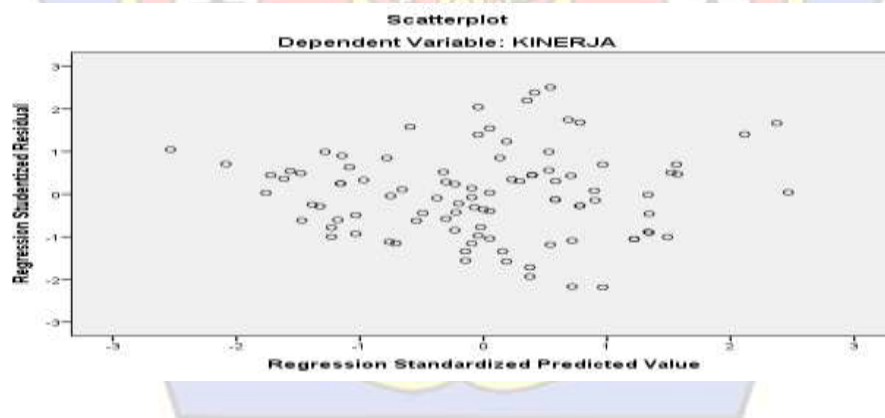
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KOMPETENSI	.978	1.022
PENGAWASAN	.978	1.022



Nilai VIF variabel bebas kompetensi dan pengawasan berada dibawah 10 yaitu sebesar 1,022 dan nilai *tolerance* berada di atas 0,1 yaitu sebesar 0,978. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



**Gambar Uji Heteroskedastisitas**



**Tabel Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.606	1.542		.393	.695
1 KOMPETENSI	.062	.052	.123	1.196	.235
PENGAWASAN	.090	.049	.189	1.848	.068

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Hasil Uji Gletjer Pada Tabel IV.10. diatas menunjukkan nilai signifikan dari kompetensi sebesar  $0,235 > 0,05$  dan pengawasan sebesar  $0,068 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	96	8.00	30.00	19.5208	5.51358
PENGAWASAN	96	10.00	36.00	20.3125	5.90684
KINERJA	96	13.00	37.00	21.6771	5.66707
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Dari hasil Tabel IV.6. dapat diketahui deskriptif statistik variabel kompetensi dengan sampel sebanyak 96 responden memiliki rata-rata sebesar 19.5208 dengan nilai minimum 8 dengan nomor responden 17,46,65, nilai maksimum 30 dengan nomor responden 1,2,3,28,29,53,82 dan satuan dengan standard deviasi 5,51358.

Deskriptif statistik variabel pengawasan kerja dengan sampel sebanyak 96 responden memiliki rata-rata sebesar 20,3125 dengan nilai minimum 10 dengan nomor responden 2,5,11, nilai maksimum 36 dengan nomor responden 40,64 dan satuan dengan standard deviasi 5,90684.

Deskriptif statistik variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 96 responden memiliki rata-rata sebesar 21,6771 dengan nilai minimum 13 dengan nomor responden 76 dan nilai maksimum 37 dengan nomor responden 25 serta satuan dengan standard deviasi 5,66707.

## 2. Analisis Regresi Berganda

**Tabel Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.656	2.599		1.792	.076
1 KOMPETENSI	.550	.088	.535	6.272	.000
PENGAWASAN	.310	.082	.323	3.787	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,656 + 0,550 \text{ Kompetensi} + 0,310 \text{ Pengawasan}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

- 1) Konstanta sebesar 4,565 menyatakan bahwa jika kompetensi dan pengawasan kerja tidak terjadi kenaikan atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 4,565 satuan.
- 2) Koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0,550 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi pengawasan kerja sebesar 0,310 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap meningkatnya pengawasan kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,310 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari angka *adjusted R Square*.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.325	4.65680

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,325 hal ini berarti 32,5% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kompetensi dan pengawasan kerja

sedangkan sisanya sebesar 67,5% (100% - 32,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

#### 4. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.216	2	517.108	23.846	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2016.774	93	21.686		
	Total	3050.990	95			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, KOMPETENSI

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Uji signifikansi simultan atau bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,846 Pada derajat bebas 1 ( $df_1$ ) =  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan derajat bebas 2 ( $df_2$ ) =  $n - k = 96 - 3 = 93$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, maka nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,09 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (23,846) >  $F_{tabel}$  (3,09) dengan tingkat signifikansi 0,000 karena  $F_{hitung}$  (23,846) >  $F_{tabel}$  (3,09) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu kompetensi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan.

#### 5. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.656	2.599		1.792	.076
1 KOMPETENSI	.550	.088	.535	6.272	.000
PENGAWASAN	.310	.082	.323	3.787	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas ( $df$ ) =  $96 - 3 = 93$  adalah sebesar 1,986. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$ kompetensi sebesar 6,272 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,272 > 1,986$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan.
- b. Hasil uji t secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$ pengawasan kerja sebesar 3,787 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,787 > 1,986$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu yaitu pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$ kompetensi sebesar 6,272 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,272 > 1,986$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan.
2. Hasil uji t secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$ pengawasan kerja sebesar 3,787 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,787 > 1,986$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa yaitu pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh  $F_{hitung}$  (23,846)  $>$   $F_{tabel}$  (3,09) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa kompetensi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan. Besarnya koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted RSquare* sebesar 0,325 hal ini berarti 32,5% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kompetensi dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya,

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. 2014. Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal*.
- Amir, Faisal, M. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan.
- Feriyanto, Andri, Endang Shyta Triatna. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediaterepress.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kawanto, Mahardi. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Jurnal*.
- Kurniawan, Robert, Yuniarto, Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta \: Prenadamedia Group.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudiarditha. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Bintang di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali. *Jurnal*.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat dan Analisa Data*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press..
- . 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafri, wiman, Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: IPDN Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.