

The Influence Of Work Ability, Work Compensation, And Work Supervision On Employee Performance At PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara

Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara

Dea Nadya¹⁾; Niken Wulandari²⁾; Juniarti³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Social and Science, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ deanadva0206@gmail.com; ²⁾ nikenwulandari@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [01 July 2025]

Revised [11 July 2025]

Accepted [27 July 2025]

KEYWORDS

Work Ability, Work Compensation, Work Supervision, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa besar dampak kemampuan kerja, kompensasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara. Metode kuantitatif berdasarkan pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Semua 55 pegawai PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara merupakan populasi dalam penelitian ini. Regresi linier berganda digunakan untuk analisis data, dan sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel. Hal ini terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1,519 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,135 > 0,05$ bahwa kemampuan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Menurut temuan penelitian, yang didukung oleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,321 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3,182 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan nilai f hitung $> t$ tabel ($54,637 > 2,78$), tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, secara simultan kemampuan kerja, kompensasi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze how much influence work ability, work compensation, and work supervision have on employee performance at PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara. Quantitative methods based on an associative approach were used in this investigation. All 55 workers of PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara made up the population in this research. Multiple linear regression was utilized for data analysis, and saturation sampling was employed to choose the sample. It is evident from the estimated t value $< t$ table ($1.519 < 2.006$) and a significant level of $0.135 > 0.05$ that work ability does not impact performance, according to the findings of this research. According to the study's indicate that work compensation effects performance, this can be seen from the calculated t value $> t$ table ($5.321 < 2.006$) and a significance level of $0.000 < 0.05$, job remuneration does not effect performance. As the computed t value $> t$ table ($3.182 < 2.006$) and a significant level of $0.002 < 0.05$ show, the study's findings suggest that job supervision influences performance. Based on the estimated f value ($54.637 > 2.78$), a significant level of $0.000 < 0.05$, and the fact that work ability, work compensation, and work supervision all impact employee performance at the same time, it is clear that these factors influence performance in this research.

PENDAHULUAN

PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari pemerintah daerah Sumatera Utara pada tanggal 6 November 2008. Dengan menggunakan kerangka perseroan terbatas, badan usaha ini berfokus pada pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur fisik untuk menghasilkan pendapatan dan meningkatkan nilai pasarnya. Inisiatif pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Kota Binjai didukung oleh PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara, sebuah perusahaan yang dikendalikan oleh kedua badan usaha tersebut. Dalam hal perencanaan, regulasi, pembangunan, pengoperasian, dan pemeliharaan infrastruktur, serta hal-hal terkait bisnis lainnya, merekalah yang menerapkan kebijakan dan mendukung kebijakan tersebut dalam ranah ekonomi dan pembangunan nasional.

Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, yang dicapai dengan memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Kasmir, 2019). Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa faktor kinerja pegawai PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara kuat, terutama dalam aspek pelanggan dan proses bisnis. Namun, terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan dalam hal efektivitas pencapaian secara keseluruhan, termasuk aspek keuangan dan SDM organisasi.

Jika pekerja tidak memiliki akses terhadap program pelatihan kompetensi, informasi yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, dan faktor-faktor lainnya, kemampuan kerja juga dapat memengaruhi

penurunan kinerja pegawai. Kemampuan seseorang dapat didefinisikan sebagai kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya (Robbins, 2014). Berdasarkan survei pendahuluan, kemampuan kerja PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara pada staf sudah memuaskan, namun demikian terdapat sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan, seperti kesesuaian persyaratan kerja dengan bakat staf, agar kinerja pegawai dapat mencapai potensi penuhnya.

Jika kompensasi kerja perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan sistem kerja, kompensasi kerja juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Juniarti & Pradini, 2022). Kinerja karyawan yang buruk dan di bawah standar juga dapat diakibatkan oleh gaji yang tidak adil (Kasmir, 2019). Total kompensasi karyawan dapat berupa beberapa bentuk, termasuk namun tidak terbatas pada penghasilan dasar atau upah ditambah bentuk tambahan seperti insentif, pembayaran, bonus, asuransi kesehatan, dan sebagainya (Hasibuan, 2020). Data survei awal menunjukkan bahwa PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara memiliki kompensasi kerja yang baik, namun ada sejumlah faktor yang harus dipertimbangkan sebelum perusahaan dapat memberikan tunjangan berdasarkan kinerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pengawasan merupakan kegiatan berkelanjutan yang memastikan tugas, fungsi, dan wewenang dilaksanakan sesuai aturan (Jufrizen, 2019). Sistem kerja perusahaan dapat ditingkatkan oleh karyawan yang mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku (Robbins, 2014). Survei pendahuluan pengawasan kerja pada karyawan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara sudah cukup baik, namun masih ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan. Misalnya, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap tim pengawas yang bertanggung jawab untuk menerapkan pengawasan kerja karyawan dengan benar dan tepat. Hal ini akan membantu menjaga stabilitas sistem kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja didefinisikan memberikan umpan balik kepada pekerja tentang bagaimana kinerja mereka dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan dikenal sebagai manajemen kinerja (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga bisa disimpulkan sebagai hasil yang dapat dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan dedikasinya terhadap tugas yang dihadapi merupakan kinerjanya (Hasibuan, 2021).

Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2018). Kemampuan kerja adalah hasil akhir dari upaya seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keahlian, kejujuran, dan waktu yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2020).

Kompensasi Kerja

Seluruh gaji yang diterima karyawan atas pelaksanaan tugas pekerjaannya di suatu organisasi dikenal sebagai kompensasi. Upah dan gaji hanyalah salah satu bagian dari kompensasi; bentuk lain mencakup hal-hal seperti insentif, tunjangan, bonus, jaminan kesehatan, dan lain-lain (Hasibuan, 2020). Karyawan mungkin tidak memberikan yang terbaik karena gaji yang tidak memadai, yang pada akhirnya menyebabkan hasil kerja yang buruk (Kasmir, 2019).

Pengawasan Kerja

Tujuan pengawasan adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan memastikan bahwa tugas, tanggung jawab, dan wewenang dijalankan sesuai dengan norma yang ditetapkan (Jufrizen, 2019). Sistem kerja perusahaan tentunya dapat ditingkatkan oleh karyawan yang mematuhi peraturan yang berlaku (Robbins, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2020). Analisis kuantitatif adalah pendekatan berbasis positivisme untuk mempelajari populasi dan sampel. Penelitian ini dilakukan di PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara, yang beralamatkan di Jalan Gatot Subroto No. 238, RW. 6, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan di lokasi yang ditentukan dari September 2024 hingga selesai, dimulai dengan pengajuan judul dan berlanjut melalui identifikasi faktor-faktor yang diteliti. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh 55 pekerja PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara. Sebanyak 55 pekerja merupakan populasi yang diambil sampelnya melalui pengambilan sampel

jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda, dan data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari survei.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Salah satu cara untuk memastikan keabsahan suatu kuesioner adalah dengan melakukan uji validitas. Dalam penelitian ini, partisipan menjalani uji validitas. Serangkaian pertanyaan kuesioner yang valid dan berkorelasi kuat dengan skor total adalah yang memiliki nilai r-hitung lebih tinggi daripada nilai r-tabel (0,30).

Tabel 1. Uji Validitas Kemampuan Kerja

Item	R hitung	Ketentuan	Status
Item 1	0,694	0.30	.Valid
Item 2	0.801	0.30	.Valid
Item 3	0,825	0.30	.Valid
Item 4	0,723	0.30	.Valid
Item 5	0.621	0.30	.Valid
Item 6	0.429	0.30	.Valid

Tabel 1. Menunjukkan semua item variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,30, yang menunjukkan bahwa semua instrumen dianggap valid dan memerlukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi Kerja

Item	R hitung	Ketentuan	Status
Item 1	0.622	0.30	.Valid
Item 2	0,556	0.30	.Valid
Item 3	0,698	0.30	.Valid
Item 4	0,666	0.30	.Valid
Item 5	0,599	0.30	.Valid
Item 6	0,184	0.30	.Valid
Item 7	0,390	0.30	.Valid
Item 8	0,532	0.30	.Valid

Tabel 2. Menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki nilai di atas 0,30. Kecuali item 6, yang dibuang dari instrumen penelitian. Selebihnya semua item lainnya dapat dilanjutkan ke putaran pengujian berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Pengawasan Kerja

Item	R hitung	Ketentuan	Status
Item 1	0.496	0.30	.Valid
Item 2	0,514	0.30	.Valid
Item 3	0,723	0.30	.Valid
Item 4	0,099	0.30	.Valid
Item 5	0,690	0.30	.Valid
Item 6	0,558	0.30	.Valid

Tabel 3. Menunjukkan semua instrumen dianggap dapat diterima, kecuali item 4, yang dihapus dari instrumen penelitian, karena semua item faktor memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Selebihnya semua layak untuk diuji lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	R hitung	Ketentuan	Status
Item 1	0.341	0.30	.Valid
Item 2	0,525	0.30	.Valid
Item 3	0.496	0.30	.Valid
Item 4	0.436	0.30	.Valid
Item 5	0,588	0.30	.Valid
Item 6	0,304	0.30	.Valid
Item 7	0,371	0.30	.Valid
Item 8	0,327	0.30	.Valid

Tabel 4. Menunjukkan semua item memiliki nilai lebih dari 0,30, oleh karena itu semua instrumen dianggap valid dan memerlukan pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Keandalan kuesioner dinilai melalui analisis reliabilitas. Jika skor Cronbach's Alpha kuesioner lebih dari 0,70, kuesioner tersebut dianggap tepercaya dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

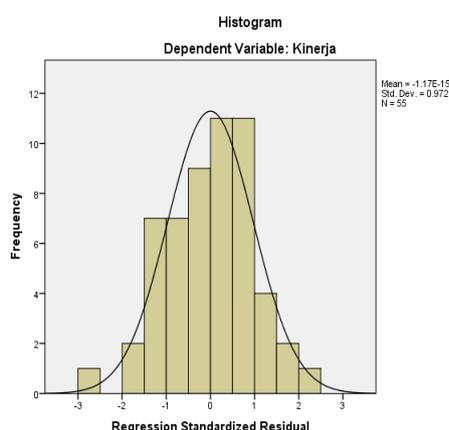
Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Ketentuan	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,870	6	0,70	Reliabel
Kompensasi Kerja	0.804	8	0,70	Reliabel
Pengawasan Kerja	0.711	6	0,70	Reliabel
Kinerja	0,714	8	0,70	Reliabel

Semua instrumen dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

Uji Asumsi Klasik

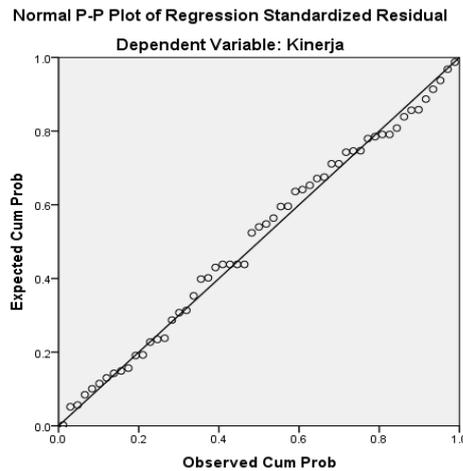
Uji Normalitas

Histogram berbentuk lonceng yang menggambarkan transmisi data digunakan untuk melakukan uji normalitas, yang memastikan bahwa data tidak miring ke kiri atau kanan.



Gambar 1. Uji Histogram

Gambar 1. Memperlihatkan dalam penelitian ini data terbaca normal, seperti yang ditunjukkan oleh kurva histogram berbentuk lonceng yang simetris. Pengujian probabilitas, terkadang dikenal sebagai p-plot, melibatkan kontras transmisi kumulatif data yang diamati dengan distribusi normal.



Gambar 2. Normalitas P-Plot

Gambar 2. Menunjukkan bahwa kriteria yang disebutkan di atas telah terpenuhi oleh model regresi, kita dapat menyimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki transmisi normal (seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas). Dengan metode Kolmogorov-Smirnov, selanjutnya menggunakan uji normalitas. Jika nilai Asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari nilai signifikansi 5%, dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), hal ini menunjukkan bahwa komponen residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Parameter Normal ^{a,b}	Rata Rata	.0000000
	Deviasi Standar	1.36339174
Most Extreme Differences	Mutlak	.058
	Positif	.044
	Negatif	-.058
Statistik Uji		.058
Asimilasi Sig. (2-ekor)		.200

Tabel 6. Menunjukkan bahwa transmisi data penelitian memenuhi asumsi normalitas, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen dalam analisis regresi berkorelasi tinggi. Tujuan uji ini adalah untuk mengidentifikasi gejala interaksi antar faktor independen. Multikolinearitas terlihat jelas pada nilai toleransi dan VIF. Jika nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10, yang merupakan nilai-nilai umum, maka multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 7. Coefficients^a

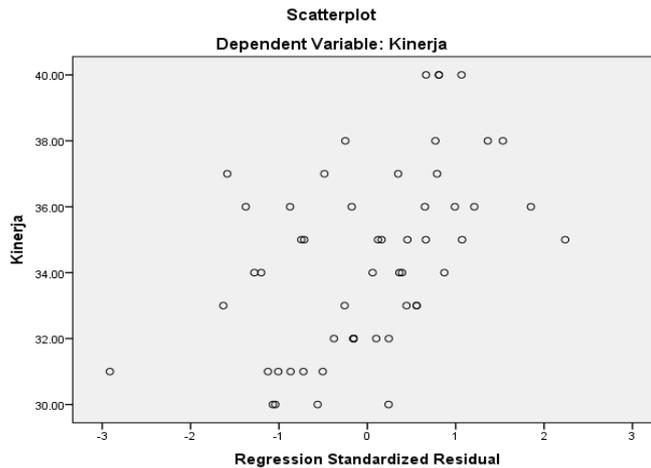
Model		Statistik Kolinearitas	
		Toleransi	VIF
1	(Konstan)		
	Kemampuan	.626	1.597
	Kompensasi	.416	2.402
	Pengawasan	.549	1.821

a. Dependent Variabel: Kinerja

Dari Tabel 7. Memperlihatkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF dari X1 (1,597), X2 (2,403), dan X3 (1,821) kurang dari 10. Dan sebagaimana ditunjukkan oleh nilai toleransi X1 (0,626), X2 (0,416) > 0,1, dan X3 (0,549) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar Model Scatterplot menunjukkan cara mengetahui apakah suatu model memiliki heteroskedastisitas atau tidak. Jika titik-titik data terdistribusi merata di sekitar nol, seperti yang terlihat pada gambar Scatterplot, maka metode regresi linier berganda tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot

Hasil penelitian menunjukkan model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dampak faktor independen terhadap faktor dependen dapat dieksplorasi menggunakan analisis regresi linier berganda. Anda dapat melihat persyaratan pengujian di bawah ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Kesalahan Standar	Beta		
1 (Konstan)	1.961	2.603		.753	.455
Kemampuan	.156	.103	.131	1.519	.135
Kompensasi	.559	.105	.563	5.321	.000
Pengawasan	.359	.113	.293	3.182	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan regresi linier berganda berikutnya diperoleh dari temuan pengolahan data yang diberikan pada Tabel 8, Kolom Koefisien Tidak Standar, bagian B:

$$Y = 1,961 + 0,156 X_1 + 0,559 X_2 + 0,359 X_3 + e$$

Berikut ini adalah deskripsi berdasarkan persamaan tersebut:

- Nilai konstanta positif adalah 1,961. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan naik sebesar 1,961% dengan syarat kemampuan kerja, kompensasi kerja, dan pengawasan kerja tetap tidak berubah.
- Apabila kemampuan kerja tumbuh sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 1,56%, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi X1 (b1) = 0,156 yang menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.
- Peningkatan satu standar deviasi dalam faktor kompensasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja sebesar 5,59%, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi X2 (b2) = 0,559.
- Dengan koefisien regresi X3 (b3) = 0,359, kita dapat melihat bahwa pengawasan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja, peningkatan 1% pada X3 akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 3,59%.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Faktor X1, X2, dan X3 diuji korelasi signifikannya dengan Faktor (Y) di PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara menggunakan uji-t. Berdasarkan tabel-t, skor pada taraf signifikansi 0,05 adalah 2,006, berdasarkan persamaan berikut: $n=55$, $k=4$, $df=(n-k)=55-3$, atau 52.

Tabel 9. Koefisien^a

Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Signifikansi.
	B	Kesalahan Standar	Beta		
1 (Konstan)	1.961	2.603		.753	.455
Kemampuan	.156	.103	.131	1.519	.135
Kompensasi	.559	.105	.563	5.321	.000
Pengawasan	.359	.113	.293	3.182	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

- 1) Tabel 9 menampilkan nilai t hitung sebesar 1,519 untuk komponen kemampuan kerja dengan tingkat signifikansi 0,135. Berdasarkan nilai t hitung $< t$ tabel ($1,519 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,135 > 0,05$, dapat disimpulkan dari temuan penelitian bahwa kemampuan kerja tidak memengaruhi kinerja.
- 2) Tabel 9 menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,321 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari pada nilai t tabel ($5,321 < 2,006$) dan ambang batas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
- 3) Tabel 9 menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,182 dengan tingkat signifikansi 0,002. Berdasarkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,182 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan dari temuan penelitian bahwa pengawasan kerja memengaruhi kinerja.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap faktor dependen. Memperoleh temuan berikut dari penelitian ini dengan ukuran sampel (n) 55 pegawai dan jumlah parameter (k) = 4.

1. df_1 (pembilang) = $4 - 1 = 3$

2. df_2 (penyebut) = $55 - 3 = 52$

Jadi pada $\alpha = 0,05$ maka F tabelnya adalah $0,05 = 2,78$.

Tabel 10 ANOVA^a

Model	Jumlah Kuadrat	Df	Kuadrat Rata-rata	F	Signifikansi.
1 Regresi	322.605	3	107.535	54.637	.000 ^b
Residual	100.377	51	1.968		
Total	422.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Prediktor: (Konstan), Kemampuan, Kompensasi, Pengawasan

Dalam penelitian ini kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, kompensasi, dan pengawasan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10. Nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($54,637 > 2,78$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Model Summary^b

Model	R	R Square	R Kuadrat yang Disesuaikan	Kesalahan Standar Estimasi
1	.873 ^{satu}	.763	.749	1.40292

a. Prediktor: (Konstan), Kemampuan, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R^3 adalah 0,763, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 11. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, kompensasi kerja, dan pengawasan kerja secara simultan semuanya memiliki dampak sebesar 76,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan merupakan beberapa variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap 23,7% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini membantah hipotesis bahwa faktor X1 memengaruhi kinerja. Terbukti, nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel ($1,519 < 2,006$), dan ambang batas signifikansinya adalah $0,135 > 0,05$. Kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif didefinisikan sebagai (Robbins, 2014). Faktor X1 mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang memanfaatkan kemampuan dan pengalaman mereka dengan baik. Keahlian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bergantung pada kompetensi, pengalaman, keandalan, dan waktu kerja seseorang; konsep ini juga dikemukakan oleh Ginting dkk. (2021). Arif dkk. (2020) menemukan bahwa kemampuan kerja terjadi ketika seseorang bekerja keras dalam suatu tugas dan mendapatkan hasil terbaik. Kinerja pegawai akan dipengaruhi secara positif oleh bakat yang dikembangkan dengan baik. Kinerja pegawai bergantung pada keterampilan karyawan tingkat kemampuan yang lebih tinggi menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Kompensasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($5,321 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa faktor X2 memang memengaruhi kinerja, menurut temuan studi ini. Gaji, upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi finansial lainnya, termasuk tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, dan program serupa lainnya, membentuk total kompensasi karyawan (Hasibuan, 2021). Konsep ini juga dikemukakan oleh (Rivai, 2014). Karyawan dibayar sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut studi yang dikutip dalam (Garaika, 2020), pekerja menerima gaji sebagai imbalan atas usaha mereka dalam bekerja. Bentuk gaji finansial dan non-finansial keduanya memiliki efek positif terhadap kinerja staf menurut penelitian.

Pengaruh Pengawasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,182 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengawasan kerja memengaruhi kinerja, menurut temuan penelitian. Tujuan pengawasan adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan memastikan bahwa kegiatan, fungsi, dan wewenang dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan (Susilawati et al., 2023) tanpa gangguan. (Lolasari, 2019) mengemukakan sentimen ini ketika mereka mengatakan bahwa pengawasan kerja adalah upaya yang disengaja untuk menetapkan standar hasil dalam suatu rencana untuk membuat kerangka umpan balik informasi yang dapat mendeteksi kapan dan seberapa besar penyimpangan yang terjadi, dan kemudian mengambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki situasi sehingga tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Menurut (Rizal & Radiman, 2019) pemeliharaan pengawasan yang meliputi prosedur kerja, standar kerja, serta pengawasan yang dilakukan atasan kepada bawahan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena pengawasan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil f hitung $>$ f tabel ($54,637 > 2,78$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kompensasi kerja, dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini. Kemampuan Kerja merupakan hasil akhir kinerja karyawan dalam pekerjaannya, yang diukur berdasarkan tingkat keahlian, pengalaman, kejujuran, serta waktu dan upaya yang dicurahkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Hasibuan, 2020). Jadi kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna pada kemajuan perusahaan. Kompensasi kerja, sebagaimana dinyatakan oleh (Kasmir, 2019), terdiri dari finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Meskipun pekerja berhak menerima kompensasi, perusahaan menganggapnya sebagai kewajiban untuk membayar. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat memberikan kompensasi dalam bentuk pembayaran langsung maupun tidak langsung. Pengawasan Kerja adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna memastikan bahwa berbagai tugas berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2018). Dengan demikian, pengawasan kerja digambarkan sebagai evaluasi terhadap perusahaan dengan tujuan memastikan perusahaan unggul dalam apa yang dilakukannya dan dapat mencapai tujuannya.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, terlihat dari nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel ($1,519 < 2,006$), dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan nilai 0,135.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,321 < 2,006$) membuktikan hal ini.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,182 < 2,006$) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$.
4. Dalam penelitian ini, secara simultan kemampuan kerja, kompensasi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $> f$ tabel ($54,637 > 2,78$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Berdasarkan nilai mean terendah variabel kemampuan kerja adalah 4.2545, maka disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan yang relevan dengan deskripsi pekerjaan.
2. Perusahaan disarankan untuk mengalokasikan tunjangan berdasarkan kinerja pegawai, karena nilai mean memiliki nilai terendah pada variabel kompensasi kerja sebesar 3.9273.
3. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel pengawasan kerja sebesar 4.000, yang berarti perusahaan harus melakukan evaluasi baru yang bisa memperhitungkan kinerja pegawai.
4. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kinerja sebesar 4.1636, disarankan kepada perusahaan untuk menyelenggarakan program kebersamaan yang membina hubungan kekeluargaan antar pekerja agar tercapai efektivitas kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, MT (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Faktor X1 Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4 (1), 106–119. url.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515/pdf
- Arif, M., Syaifani, PE, Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Prosiding UII-ICABE*, 263-276.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Intervensi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21 (1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ginting, SO, Pelawi, P., & Syahriani, V. (2021). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar, Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen: Dasar, Definisi, dan Permasalahan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, MSP (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Juniarti, J., & Pradini, P. (2024). Supervisi, Kepemimpinan, dan Pendidikan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Lingkungan Masyarakat Kecamatan Medan Denai. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT NIAN TANA*, 2 (3). <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/jpmnt.v2i3.442>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. edisi pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. *Bisnis dan Manajemen*.
- Lolasari, N. (2019). Pengaruh Supervisi, Budaya Organisasi, dan Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Magister Manajemen*, 2 (2), 1–14.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi ke-6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, SM, & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Supervisi, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, SP (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Diterjemahkan oleh: Hedayana*. Prehallindo.
- Robbins, SP, & Hakim, TA (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Jurnal Bisnis dan Manajemen .

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Susilawati, S., Lubis, J., & Nasution, SL (2023). Pengaruh Supervisi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Faktor (Y) di Kantor Kecamatan Bilah Hilir. *Remik* .
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253>
- Wulandari, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Komitmen Organisasi, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Upaya Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Empat Belas Desa di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul, 2020)* [UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA].