

**PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, PROMOSI JABATAN,
KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

RIFQI RISMADI



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG

Oleh

Rifqi Rismadi

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengawasan yang baik, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 100 orang pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling* sebanyak 50 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier multiple dan diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung dengan kadar determinasi 0,632. Variabel pengawasan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu disarankan adanya peningkatan terhadap variabel-variabel tersebut sehingga diperoleh kinerja karyawan yang baik.

Kata kunci : kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, pengawasan, kinerja karyawan

**PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, PROMOSI JABATAN,
KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI LAMPUNG**

Oleh

RIFQI RISMADI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA PENDIDIKAN

pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Social

Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Rifki Rismadi**

No. Pokok Mahasiswa : **1313031068**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

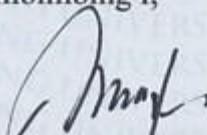
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

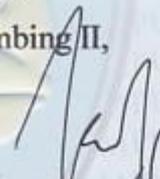
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

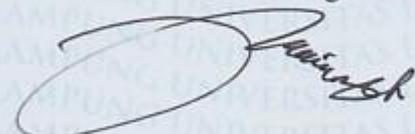

Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

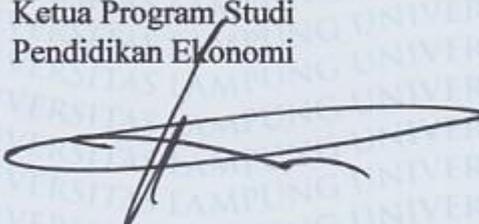

Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd.
NIP 19851009 201404 2 002

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

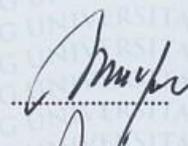

Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001


Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

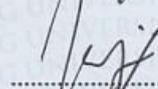
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

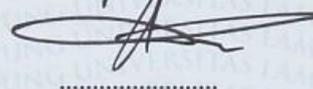
Ketua : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



Sekretaris : **Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd.**



Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 Desember 2017**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifqi Rismadi

NPM : 1313031068

Jurusan/ Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 12 Januari 2018

Yang menyatakan,



Rifqi Rismadi
NPM 1313031068



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rifqi Rismadi dilahirkan di Kota Agung, pada tanggal 1 Juli 1995, anak kedua dari tiga bersaudara, Buah hati dari pasangan Bapak Sumadi, S.Pd.i dengan Ibu Helmaini, S.Pd.i

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis yaitu.

1. Pendidikan SD N 3 Kuripan Kota Agung, Tanggamus, Lulus dan berijazah pada tahun 2007.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) N I Kota Agung, Tanggamus, Lulus dan berijazah pada tahun 2010.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri I Kota Agung, Tanggamus, Lulus dan berijazah pada tahun 2013.

Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung. Pada bulan Agustus 2015 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Bali, Surabaya, Solo, Yogyakarta dan Bandung. Pada bulan Juli hingga Agustus 2016 penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktik Profesi Kependidikan (PPK) di SMA Bina Karya Desa Bina Karya Utama Kabupaten Lampung Tengah.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT Dzat yang Maha Sempurna kupersembahkan dengan ketulusan karya kecilku ini teruntuk:

Kedua Orang tuaku tercinta Ayahanda (Sumadi) dan Ibunda (Helmaini) dengan segala keikhlasannya yang telah membesarkan, membimbing, mendidik dan selalu berdo'a untuk keberhasilanku.

Kakak dan adikku tersayang: Ika Afrilawati dan Tri Fauliyanti Artika yang selalu berdo'a dan memotivasi demi mendukung keberhasilanku.

Nenek dan Kakek serta bibi-bibiku dan paman-pamanku sekeluarga yang telah memberikan dorongan dan semangat.

Para pendidik, teman-teman seperjuangan khususnya program study pendidikan Ekonomi angkatan 2013.

Almamater tercinta Universitas Lampung, yang telah mendewasakanku dalam berpikir dan bertindak,

Motto

“ (Ingatlah), ketika kamu memohon pertolongan kepada Tuhan-mu, lalu diperkenan-Nya bagimu, “Sungguh, Aku akan mendatangkan bala bantuan kepada-mu dengan seribu malaikat yang datang berturut-turut.”

(Al Anfal ayat 9)

“ Guru spiritual saya adalah realitas, dan guru realitas saya adalah spiritualitas ”

(Abdurrahmah Wahid)

“ Do not be ashamed of your process and show the results of your process ”

(Rifqi)

SANWACANA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang judul **“pengaruh kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) distribusi lampung”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (P.IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih seluruhnya kepada :

1. Bapak Dr. Hi. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;

4. Bapak Drs. Supriyadi, selaku Wakil Dekan III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program studi Pendidikan Ekonomi dan sebagai pembahas, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan serta kesediaan meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk penyelesaian skripsi ini;
7. Ibu Dr. Pujiati, S.Pd, M.Pd., selaku pembimbing akademik yang telah memberikan ilmunya, nasehat, dan kesediaannya meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk penyelesaian skripsi ini;
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan, arahan, kritikan, saran dan kesediaan membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
9. Ibu Rahmah Dianti Putri, S.E, M.Pd., selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, saran serta masukan bagi penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi, terima kasih atas ilmu dan didikan yang telah diberikan;
11. Pimpinan dan Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat ini;

12. Ibu dan ayah yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dan mendoakan yang terbaik untuk kesuksesan dan keberhasilanku agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin dan cepat mendapatkan pekerjaan;
13. Mbak Ika dan adik ku tika yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung;
14. Keluarga Besarku yang di Kotaagung terima kasih atas dukungannya;
15. Seluruh dewan guru yang telah mendidikku dari ketika aku menempuh jenjang pendidikan di SD SMP SMA, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan dan semoga menjadi bekalku mencapai kesuksesan;
16. Yahya, Panji, Anggit, Hening, Sandi, Erzal, Adil, Rudi, Irvan, Sukur, Arip ,Eric terimakasih telah bersama-sama penulis dari semester 1 hingga saat ini;
17. Sahabat kosan Yahya, Hening dan Sandi terimakasih untuk kebersamaannya dikosan dan dikampus;
18. Sahabat Ketrin, Mindi, Zeyca, Desni, Ely, Tintia, Evin, Rika, Hening, Yahya, Panji, Hamzah, Rudi, Sandi terimakasih untuk waktu canda dan bermain bersamanya selama ini;
19. Ratna, Feni, Septa, Juni terimakasih sudah menjadi rekanan kuliah, teman bercanda dan membantu penulis;
20. Seseorang yang sangat berjasa dalam penyelesaian skripsi ini;
21. Teman-teman sekaligus keluarga besar Pendidikan Ekonomi angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaannya selama ini;

22. Kak Wardani dan Om Herdi terima kasih karena telah memberikan informasi dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini;
23. Keluarga KKN dan PPL di SMA Bina Karya Utama, nyoman, ismal, iqbal, cindy, ayu, hida, clara, indah, risni terima kasih untuk kebersamaannya;
24. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan membantu serta turut terlibat dalam kehidupanku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 12 Januari 2018
Penulis

Rifqi Rismadi
NPM 1313031068

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Ruang Lingkup Penelitian	16

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	17
1. Kinerja Karyawan	17
1.1 Pengertian Kinerja	17
1.2 Pengertian Kinerja Karyawan	17
1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
1.4 Penilaian Ukuran Kinerja	20
1.5 Tujuan Penilaian	22
1.6 Dimensi Kinerja	23
2. Kemampuan Karyawan	24
2.1 Pengertian Kemampuan Karyawan	24
3. Promosi Jabatan	26
3.1 Pengertian Promosi Jabatan	26
3.2 Manfaat dan dampak yang diharapkan dari promosi	27
3.3 Prosedur pelaksanaan promosi	28
4. Kompensasi	30
4.1 Pengertian Kompensasi	30
4.2 Jenis-Jenis Kompensasi	30

4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	31
5. Disiplin Kerja	32
5.1 Pengertian Disiplin Kerja	32
5.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja	32
5.3 Mengatur dan mengelola disiplin.....	34
6. Pengawasan	35
6.1 Pengertian Pengawasan	35
6.2 Tujuan Pengawasan.....	35
6.3 Indikator dan Dimensi Pengawasan	36
B. Penelitian yang Relevan	37
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis.....	44

III.METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	46
1. Sumber Data.....	46
B. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
3. Teknik Sampling	47
C. Variabel Penelitian	48
1. Variabel Bebas	48
2. Variabel Terikat	48
D. Definisi Variabel	48
1. Definisi Konseptual Variabel	48
2. Definisi Operasional Variabel	50
E. Teknik Pengumpulan Data	57
1. Observasi	57
2. Wawancara	58
3. Dokumentasi	58
4. Angket	58
F. Uji Persyaratan Instrumen	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas	60
G. Teknik Analisis Data	61
1. Uji Normalitas	61
2. Uji Homogenitas	63
H. Uji Asumsi Klasik	64
1. Uji Kolinieran Regresi	64
2. Uji Multikolinieritas	66
3. Uji Autokorelasi	67
4. Uji Heteroskedastisitas	69
I. Teknik Pengujian Hipotesis	70
1. Regresi Sederhana	70
2. Regresi Linear Multipel	71

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	74
1. Profil PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.....	74
2. Kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	75
3. Visi dan Misi Perusahaan	77
4. Tugas dan Fungsi	77
B. Gambaran Umum Responden	77
C. Deskripsi Data.....	79
1. Data Kemampuan Karyawan (X1).....	80
2. Data Promosi Jabatan (X2)	82
3. Data Kompensasi (X3)	84
4. Data Disiplin Kerja (X4)	86
5. Data Pengawasan (X5)	88
6. Data Kinerja Karyawan (Y)	90
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	92
1. Uji Normalitas	92
2. Uji Homogenitas	93
E. Uji Asumsi Klasik	94
1. Uji Linearitas	94
2. Uji Multikorelasi	98
3. Uji Autokorelasi	100
4. Uji Heteroskedastisitas	101
F. Uji Hipotesis.....	104
G. Pembahasan.....	115
H. Keterbatasan Penelitian.....	125

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	126
B. Saran.....	127

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar Peserta Pendidikan Pelatihan Profesi Tahun 2016.....	5
Tabel 2. Realisasi Pencapaian Kinerja.....	7
Tabel 3. Jenis Pemberian Balas Jasa Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung Pada Tahun 2016	8
Tabel 4. Promosi Karyawan Berdasarkan Kinerja Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2013-2016.....	9
Tabel 5. Tingkat Absensi Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung Semester II Pada Tahun 2016.....	11
Tabel 6. Persepsi Disiplin Kerja	33
Tabel 7. Penelitian Yang Relevan	37
Tabel 8. Definisi Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 9. Interpretasi Reliabilitas Instrumen.....	60
Tabel 10. Hasil Uji reabilitas Angket	61
Tabel 11. Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier	65
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Karyawan (X1)	80
Tabel 13. Kategori Kemampuan Karyawan (X1).....	81
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan (X2)	82
Tabel 15. Kategori Kemampuan Promosi Jabatan (X2).....	83
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X3)	84
Tabel 17. Kategori Kompensasi (X3).....	85
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X4)	86
Tabel 19. Kategori Disiplin Kerja(X4).....	87
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan (X5)	88
Tabel 21. Kategori Pengawasan (X5).....	89
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	90
Tabel 23. Kategori Kinerja Karyawan (Y)	91
Tabel 24. Rekapitulasi Uji Normalitas	93
Tabel 25. Rekapitulasi Uji Homogenitas.....	94
Tabel 26. Rekapitulasi Lineraritas Regresi.....	97
Tabel 27. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma penelitian	44
Gambar 2. Responden berdasarkan jenis kelamin	78
Gambar 3. Responden berdasarkan umur	78
Gambar 4. Hasil Uji Durbin Watson.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Data Penelitian
4. Uji Normalitas
5. Uji Homogenitas
6. Uji Linieritas
7. Uji Multikolonieritas
8. Uji Autokorelasi
9. Uji Heteroskidastisitas
10. Uji Hipotesis Parsial
11. Uji Hipotesis Multipel

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan

prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Menurut Prabu Mangkunegara (2009: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengawasan, disiplin kerja. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan, tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan distribusi. Hal ini dikarenakan, karyawan dengan kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya sesuai dengan jenis pekerjaannya tentu akan lebih paham dan siap terhadap tugas yang dihadapinya dalam pekerjaan.

Cara lain yang lazim dilaksanakan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar,

yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, satu-satunya alasan untuk bekerja, yaitu mendapatkan balas jasa berupa upah sebagai alat tukar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Rivai (2004: 357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan haruslah sesuai dengan jenis pekerjaannya. Kompensasi bukan hanya upah atau gaji, melainkan masih banyak lagi seperti insentif, tunjangan, bonus, jaminan kesehatan, dan lain-lain. Pengakuan terhadap hasil kerja seorang karyawan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan termasuk ke dalam indikator kompensasi berupa *reward*. Bagi perusahaan promosi jabatan merupakan aspek yang juga perlu untuk menghargai kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawannya. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008:108). Karyawan yang memiliki prestasi yang baik atau mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dapat dipertimbangkan untuk pemberian promosi jabatan sesuai dengan ketentuan dari pihak internal.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin adalah kesiapan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2004:444). Kinerja karyawan dinilai baik atau buruk dapat

dilihat dari bagaimana karyawan tersebut disiplin dalam bekerja serta menjalankan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan. Semakin terciptanya karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentu akan membuat kinerja karyawan perusahaan tersebut baik, begitu pula sebaliknya. Setiap perusahaan tentunya memiliki sistem *manajerial* yang telah diatur sedemikian rupa agar kegiatan perusahaan terlaksana dengan baik. Terlaksananya kegiatan perusahaan tentu haruslah dilakukan pengawasan oleh manager. Menurut Lubis (2002: 154) Pengawasan adalah kegiatan manager yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki, rencana yang betapapun baiknya akan gagal sama sekali bilamana manager tidak melakukan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan dimaksudkan agar manager dapat memahami kualitas kerja setiap karyawannya apakah sudah lebih baik atau perlu dilatih kembali sehingga manager dapat membuat keputusan untuk lebih meningkatkan kembali kualitas dari para karyawannya apabila masih terdapat kekurangan. Dilakukannya pengawasan oleh manager dapat membuat karyawan lebih teratur dalam menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Penelitian ini menyorot pada kinerja kerja karyawan pada perusahaan yaitu PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Perusahaan ini bergerak di bidang pelayanan masyarakat dalam bentuk penyediaan listrik. PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung ini sepenuhnya milik negara dan bertujuan untuk melayani masyarakat. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Dari informasi yang telah diperoleh dari karyawan PT.

PLN (Persero) Distribusi Lampung, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan yang masih datang tidak tepat waktu.

Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut di rekrut berdasarkan latar belakang pendidikan. Bagi lulusan SMK/SMA ditempatkan pada bagian operator sedangkan bagi lulusan S1/D3 ditempatkan pada bagian kinerja. Kemampuan yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung sudah cukup memenuhi persyaratan dan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dalam memupuk keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan, perusahaan mengadakan pelatihan.

Tabel 1. Daftar Peserta Pendidikan Pelatihan Profesi Tahun 2016

No	Unit / Sub Unit	Perencanaan	Realisasi (Lulus)
1	Kantor Distribusi	252	8
2	Area Tanjung Karang		68
3	Area Metro		87
4	Area Kotabumi		65
Jumlah		252	228

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung, 2017

Di tahun 2016 pegawai yang mengikuti dan lulus pendidikan pelatihan tidak mencapai maksimal dari pegawai yang direncanakan untuk mengikuti dan wajib lulus pendidikan pelatihan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor hal yang menjadi penyebab pegawai untuk tidak mengikuti atau tidak lulus pendidikan pelatihan, padahal hal ini sangat penting di dalam implementasinya nanti dengan kinerja pegawai untuk dapat memenuhi kinerja susut distribusi. Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan belum menerapkan materi yang diajarkan

sepenuhnya pada pekerjaannya dan masih kurangnya evaluasi diklat (pendidikan pelatihan) yang dilaksanakan oleh instansi. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan merupakan cara untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada karyawan tentang tugas dan fungsinya di perusahaan. Dalam hal ini, pelatihan yang dilakukan belum cukup untuk dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan, terutama bagi karyawan baru sehingga masih banyak yang belum menyadari pentingnya tugas mereka. Pelatihan dibutuhkan karyawan pada suatu perusahaan untuk mampu menghasilkan karyawan yang tanggap dan tidak mengabaikan tugas dan fungsinya.

Tabel 2. Realisasi Pencapaian Kinerja

No	Indikator	Realisasi Kinerja				
		2012	2013	2014	2015	2016
1	Perspektif Bisnis Internal	44.14	44.18	42.60	38.00	30.00
2	Perspektif Pelayanan Pelanggan	15.00	10.00	15.00	19.80	14.69
3	Perspektif Keuangan	34.13	33.56	37.77	34.74	40.00
4	Perspektif Pembelajaran	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
5	Perspektif Administrasi	-	-	-	-	-
6	Perspektif Pengawasan	-	(1.67)	-	(1.86)	(1.38)
	Total Nilai Bobot	98.27	91.07	99.37	94.68	87.31
	Kategori	K1	K1	K1	K1	K2

Sumber: Laporan Kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

1. PLN-K1 : bila, 90 Total Nilai Bobot 100
2. PLN-K2 : bila, 80 Total Nilai Bobot < 90
3. PLN-K3 : bila, 70 Total Nilai Bobot < 80
4. PLN-K4 : Total Nilai Bobot < 70

Menurut tabel diatas realisasi pencapaian kinerja PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung sudah cukup terbilang maksimal namun belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 95%, sedangkan pada tabel tersebut terlihat pada tahun 2016 memiliki bobot nilai sebesar 87.31. Penilaian yang dilakukan hanya sebanyak 1 kali selama enam bulan padahal dari perusahaan sudah memberikan kompensasi yang terbilang sudah memadai. Namun, hal ini tidak berdampak semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya sehingga menimbulkan pertanyaan apakah kompensasi tersebut tidak mendorong kinerja karyawan yang baik.

Tabel 3. Jenis Pemberian Balas Jasa Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Pada Tahun 2016

No	Divisi	Jenis Balas Jasa
1	Pimpinan Direktur	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Tunjangan - Asuransi Kesehatan - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun) - Insentif lembur
2	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Tunjangan - Asuransi Kesehatan - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) - Insentif lembur
3	Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Tunjangan - Asuransi Kesehatan - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) - Insentif lembur
4	<i>Quality Control</i> (Operator)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Tunjangan - Asuransi Kesehatan - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) - Premi sip - Insentif lembur
5	Staff	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Tunjangan - Asuransi Kesehatan - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja selama 5 tahun lebih) - Insentif lembur

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

Berdasarkan tabel jenis pemberian balas jasa tersebut, kompensasi yang telah diterima sudah terbilang memadai dan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkat

pendidikan serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Pemberian balas jasa tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan harapan dapat bekerja secara optimal. Hanya saja, secara psikologis perusahaan belum mampu memberikan balas jasa *reward* berupa pujian kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Namun, secara material perusahaan telah memberikan balas jasa yang terbilang telah memadai.

Seorang karyawan bagian SDM mengatakan bahwa tidak semua karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian atas kinerja yang telah dicapainya dan hanya orang-orang tertentu. Terlebih lagi hanya beberapa karyawan saja yang diberikan tanggungjawab tugas dalam satu bidang sehingga karyawan yang lain terkadang santai dan melalaikan tugas pokoknya. Hal ini dapat mengakibatkan kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan. Karyawan yang merasa kinerjanya tidak dihargai dapat menyebabkan kinerjanya menurun dan berpikir pendek dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4. Promosi Karyawan Berdasarkan Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2013-2016

Tahun	Karyawan yang akan dipromosikan (orang)	Karyawan yang mendapatkan promosi (orang)	Bidang yang dipromosikan
2013	5	1	SDM
2014	6	2	<i>Engineering, Operasional</i>
2015	5	1	SDM
2016	4	1	SDM
Total	20	5	

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

Berdasarkan tabel tersebut, promosi jabatan yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung sebenarnya mencakup semua bidang, biasanya kuota yang tersedia dalam promosi jabatan disesuaikan dengan berapa kuota jabatan yang kosong dengan cara *job posting*. Hal ini berjalan hanya secara internal dan tertutup sehingga karyawan yang mendapat promosi jabatan tidak dapat diketahui apakah memiliki prestasi dan kinerja yang baik atau tidak.

Karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung memiliki hari kerja selama lima hari dalam seminggu yaitu senin-jumat. Perusahaan ini mulai bekerja pada pukul 07.30-16.00 dan waktu istirahat pada pukul 12.00-13.00. Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan bidang sdm seringkali ada karyawan yang datang tidak tepat waktu terutama pada saat istirahat, masih banyak karyawan yang terlambat datang ke perusahaan. Biasanya setelah waktu istirahat berakhir, karyawan belum mulai produktif dan kondusif dalam melakukan pekerjaan akibat dari karyawan yang datang tidak tepat waktu. Perusahaan telah memberikan teguran lisan dan tulisan bagi karyawan yang tidak menaati peraturan. Namun, selalu saja masih ada yang tidak tepat waktu.

Tabel 5. Tingkat Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Semester II Tahun 2016

Minggu ke	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Absensi
Mei	26	120	3100	130
Juli	20	120	2400	321
Agustus	26	120	3100	252
September	26	120	3100	210
Oktober	26	120	3100	318
November	26	120	3100	317
Total			18.000	1.548
Tingkat Absensi (%)				8.9

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebesar 8.9%. Hal ini dapat dikatakan cukup tinggi dalam arti masih banyak karyawan yang tidak hadir serta tidak tepat waktu. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat melalui sikap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya terhadap perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dalam jangka waktu cepat dapat terhambat. Kedisiplinan kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh supervisor ataupun pimpinan perusahaan.

Pengawasan yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung hanya dilakukan sebanyak 2 kali dalam setahun. Menurut survei yang saya lakukan beberapa hari kurangnya koordinasi menyebabkan pengawasan terhadap karyawan tidak terlaksana dengan baik, akibat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sehingga memicu ketidaksesuaian

informasi yang diterima dan juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Intensitas pengawasan yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena supervisor ataupun pimpinan perusahaan mengetahui dengan baik bagaimana perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dilihat dari seberapa sering pimpinan perusahaan ataupun supervisor melakukan pengawasan, hal tersebut belum mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Jarangnya dilakukan pengawasan dapat menurunkan semangat karyawan untuk dapat terus meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, untuk mengetahui apakah kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengawasan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung dalam proses pencapaiannya masih belum optimal. Karyawan dinilai kurang disiplin waktu, kurang bertanggungjawab.

2. Pelatihan yang dilakukan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung masih belum optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan dan belum adanya evaluasi pelatihan.
3. Kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung sudah terbilang memadai hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan dalam bentuk non material.
4. Sistem promosi jabatan yang sudah ada pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung masih kurang dalam disiplin waktu sehingga masih sering terlambat saat datang ke kantor.
6. Pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung masih belum optimal sehingga terdapat pekerja yang kurang bersemangat dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan serta Kinerja Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?

2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
5. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
6. Apakah Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
5. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

6. Kemampuan Karyawan, Promosi jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah.

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori mengenai pengaruh Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan serta Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitannya mengenai Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan serta Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan perusahaan dengan menelaah bagaimana sebaiknya Kinerja Karyawan ditingkatkan sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

- d. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian lain yang relevan serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya kaitannya mengenai Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan serta Kinerja Karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah.

1. Objek penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Kemampuan Karyawan (X1), Promosi Jabatan (X2), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X4), dan Pengawasan (X5) serta Kinerja Karyawan (Y).

2. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan.

3. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

4. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2016/2017.

5. Ruang Lingkup ilmu

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu bidang manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan “ hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi “ (Wibowo, 2010:7). Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu: “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika “ (Prawirosentono, 2008:2).

1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada suatu entitas. Menurut Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam buku karangan Sutrisno (2011:170) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan. Berdasarkan pemaparan beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan kemampuannya.

1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pasolong (2010:186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi(kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mentl serta konsentrasi panjang dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan manfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Faktor pendorong kinerja paling utama yaitu kemampuan, tanpa adanya kemampuan yang sesuai dengan bidangnya karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Segala sesuatu yang kita kejakan harus disertai dengan kemauan. Apabila kita melakukan sesuatu dengan kemauan yang sungguh-sungguh maka hasil yang dicapai akan memuaskan, sehingga kemauan merupakan salah satu faktor kinerja kerja. Ada kemauan, pasti ada energi yang dibutuhkan. Seseorang yang bekerja dengan giat memerlukan energi yang cukup banyak karena banyak hal yang dikerjakan contohnya berpikir, melakukan pekerjaan berat dan sebagainya. Seiring perkembangan zaman, teknologi juga dibutuhkan sebagai pendorong kinerja.

Teknologi yang digunakan sebagai fasilitas dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya sehingga mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Tidak hanya teknologi, kompensasi juga termasuk faktor pendorong baiknya kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kompensasi terkadang menjadi pemicu seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi

maka karyawan tersebut secara tidak langsung bertanggungjawab untuk bekerja dengan maksimal. Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukannya. Sehingga karyawan memiliki tujuan dalam melakukan pekerjaannya. Bagi pihak perusahaan, faktor pendorong kinerja karyawan juga berkaitan dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Kejelasan tujuan haruslah terarah dengan baik dan jelas dengan begitu karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan benar serta mencapai tujuan perusahaan tersebut. Keamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja juga perlu dipertimbangkan, karena apabila pekerjaan yang dilakukan tidak disertai dengan tingkat keamanan yang baik maka akan beresiko terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga akan berdampak buruk bagi perusahaan.

1.4 Penilaian Ukuran Kinerja

Penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan walaupun sering kali dianggap negatif bagi karyawan. padahal penilaian kinerja bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Proses penilaian kinerja menurut Mondy (2008:260), yaitu.

1. Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik
2. Menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan
3. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan

4. Menilai kinerja
5. Mendiskusikan penilaian bersama karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Sutrisno (2010: 179) mengajukan 6 (enam) kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu.

- a) *Quality* (Kualitas)
Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity* (kuantitas)
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, atau siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timeliness* (ketepatan waktu)
Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output yang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost Effectiveness* (efektivitas biaya)
Efektivitas biaya merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
- e) *Need for supervision* (keperluan pengawasan)
Keperluan pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
- f) *Interpersonal Impact* (dampak interpersonal)
Dampak interpersonal merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian dengan tujuan agar perusahaan serta mengevaluasi sebatas mana kinerja yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Penilaian ini dilakukan dengan mengidentifikasi tujuan penilaian tersebut secara spesifik. Mengidentifikasi tujuan penilaian dapat membantu untuk melanjutkan

yaitu menetapkan kriteria-kriteria kinerja. Dikarenakan point-point yang dinilai telah ditetapkan maka harus dikomunikasikan kepada karyawan. Selanjutnya, atasan memeriksa pekerjaan yang sedang dijalankan karyawan lalu menilai kinerjanya. Setelah penilaian tersebut dilakukan, hasil penilaian tersebut didiskusikan dengan karyawan untuk menemukan solusi dalam mengatasi kinerja yang buruk.

1.5 Tujuan Penilaian

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation dan development* (Umam, 2010:191) suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c. hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Tujuan penilaian kinerja pada umumnya sebagai salah satu informasi apakah karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal atau tidak dalam bekerja. Selain dari itu, hasil penelitian kinerja digunakan sebagai evaluasi sistem seleksi pada karyawan, serta menjadi dasar pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan. Penilaian kinerja terhadap karyawan yang sesuai keinginan perusahaan akan berdampak baik bagi karyawan tersebut. Ini dikarenakan apabila karyawan memiliki penilaian yang baik maka perusahaan akan memberikan fasilitas ataupun kompensasi yang seimbang dengan usaha yang telah

dilakukan oleh karyawan. Namun, begitupula sebaliknya apabila penilaian yang dimiliki buruk maka perusahaan akan dapat mempertimbangkan kualitas serta balas jasa dari karyawan tersebut.

1.6 Dimensi Kinerja

Menurut Gomes (2003:134) dimensi kinerja yaitu.

1. *Quality of Work*, mencakup akurasi. Keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan
2. *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lama waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan
3. *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
4. *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan atau bekerja dengan rekan, penyelia dan bawalah untuk mencapai tujuan organisasi bersama
5. *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak gentar untuk memulai
6. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul
7. *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia
8. *Personal qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosiabilitas, kepemimpinan dan integrasi.

Setiap perusahaan yang baik dan maju dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas pekerjaan semakin baik perusahaan tersebut. Ini dikarenakan perusahaan yang demikian akan menuntut karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga karyawannya juga memiliki kualitas terhadap dirinya dari segi kepribadian, penampilan, kepemimpinan dan lain-lain untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain kualitas dan kuantitas yang dimiliki

karyawan, kreatifitas dan inisiatif dari masing-masing personel perusahaan juga dibutuhkan agar pekerjaan yang dihasilkan tidak monoton dan selalu menimbulkan hal-hal yang baru dengan cekatan. Karyawan juga harus memahami betul tentang apa yang ia kerjakan sehingga kesalahan yang akan terjadi dapat diminimalkan.

Ketika melakukan pekerjaan, seorang karyawan harus mampu untuk bekerja sama dengan orang-orang dilingkungan pekerjaannya yang akan menimbulkan keselarasan antar setiap karyawan dalam memberikan informasi. Dengan bekerjasama, setiap karyawan akan mampu untuk mengikuti petunjuk serta kebijakan yang diterapkan perusahaan dengan baik.

2. Kemampuan Karyawan

2.1 Pengertian Kemampuan Karyawan

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan kinerja dan hasilnya. Kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemahiran (*skill*) biasanya diartikan kemampuan dalam menangani suatu tugas (pekerjaan) dengan menggunakan tenaga fisiknya tetapi ada juga yang berpendapat bahwa kemampuan dan kemahiran itu sama saja artinya (Soehardi, 2003:24). Misalnya yang disebut *management skill*, biasanya tidak menggunakan tenaga fisik melainkan mentalnya.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

Kemampuan yang dimiliki seseorang dan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. As'ad (2000:156) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai “karakteristik individual seperti intelegensi, keterampilan tangan (*manual skill*), *traits*, yang semuanya merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu dan sifatnya relatif stabil”. Pendapat lain dari Robbins (2001:46) mendefinisikan kemampuan pegawai sebagai “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Menurut Wahjono (2010: 5) “kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Selanjutnya Sofyandi (2007: 53) menyatakan bahwa “kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan atau tugas dalam suatu pekerjaan bersifat stabil (bertahan dalam diri seseorang), yang dapat dilihat dari intelegensia, bakat, dan pengetahuan.

Menurut Wahjono (2010: 56-58) seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu.

- a) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuan dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori).
- b) Kemampuan fisik yaitu kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina (daya tahan), ketangkasan fisik, dan kekuatan.

3. Promosi Jabatan

3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu ke pekerjaan lain yang ditanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun jauh lebih besar (Siagian, 2010:169). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008:108).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:127) bahwa promosi jabatan

bertujuan untuk:

- a. memberikan pengakuan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- b. menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi status sosial yang semakin tinggi.
- c. merangsang peningkatan semangat kerja serta kepuasan karyawan sehingga kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat.
- d. menjamin stabilitas kepegawaian dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

3.2 Manfaat dan dampak yang diharapkan dari Promosi

Hampir setiap kegiatan promosi dimaksudkan dapat memperoleh dampak yang positif pada perusahaan yang bersangkutan. Dalam skala normal, memang tidak ada perusahaan yang mengharapkan hari esok agar mengalami depresi kemunduran dan kebangkrutan. Alternatif jatuh pada pilihan dengan melaksanakan program-program promosi bagi tenaga kerjanya sehingga dampak positif dapat tercermin pada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002;261) manfaat dan dampak dari promosi antara lain:

1. Meningkatkan moral kerja. Walaupun yang berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja, tidak hanya promosi, hanya masih banyak faktor lain yang sangat mendasar dalam mempengaruhi meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, akan tetapi promosi merupakan salah satu faktor yang dilakukan demi mewujudkan tujuan tersebut diatas. Namun telah menjadi kesadaran manajemen bahwa kadang kala promosi hanya dalam jangka waktu tertentu saja mampu meningkatkan moral kerja, dalam jangka panjang kadang promosi ini memberi dampak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya follow up promosi dalam kondisi biasa-biasa saja. Tantangan bagi manajemenlah apabila kondisi ini timbul sekaligus merupakan kondisi yang perlu mendapat penanganan.
2. Meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen yang mempunyai wewenang. salah satu kegiatan promosi diperuntukkan guna menjamin kondisi tersebut diatas sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi, tenaga kerjanya mampu memberikan output produktivitas kerja yang tinggi pula.
3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan. Terciptanya iklim organisasi yang menggairahkan pada diri para tenaga kerja dalam suatu perusahaan, merupakan salah satu pengharapan dari setiap individu yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, merealisasikan pengharapan tersebut, alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang telah memenuhi

- kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku sehingga harmonisasi antar tenaga kerja akan terwujud.
4. Meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menduduki jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan atau pekerjaan sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan moral kerja, disiplin kerja yang tinggi dan ditunjang dengan iklim organisasi yang menggairahkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk menunjang hal tersebut di atas, perlu diadakan promosi bagi tenaga kerja yang telah mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini barangkali tidak perlu ditawarkan lagi.

3.3 Prosedur Pelaksanaan Promosi

Dalam pelaksanaan promosi jabatan, perusahaan menghargai atas kemampuan, keterampilan serta prestasi kerja yang baik, yang telah dicapai oleh karyawannya dengan memberikan kepercayaan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dalam rangka pemberdayagunaan kesempatan pada SDM untuk mengembangkan diri dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Promosi dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih baik, giat, dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dapat dipahami bahwa setiap orang itu akan mau bekerja mati-matian dalam suatu perusahaan karena dia berharap ada harapan untuk mendapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Saydam (2006: 38-40), ada tiga prosedur pelaksanaan promosi jabatan, yaitu:

1. promosi berdasarkan prestasi kerja
Memberikan promosi berdasarkan prestasi kerja banyak dilakukan oleh perusahaan besar yang para karyawannya sudah terlatih dengan system prestasi kerja yang sudah teratur. Apabila dasar

prestasi kerja benar-benar diterapkan dalam perusahaan, akan sulit melakukan promosi jabatan karena prestasi kerja sendiri memerlukan suasana persaingan yang amat ketat.

2. promosi berdasarkan senioritas

Sistem promosi senioritas dalam pelaksanaannya berarti program promosi masa kerja lebih diutamakan sebagai bahan pertimbangan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja paling lama mendapat prioritas untuk memperoleh promosi. Sistem promosi ini memiliki kelemahan karena pelaksanaan promosi ini kurang memperhatikan faktor kecakapan dan kemampuan karyawan. Promosi senioritas ini dianggap paling mudah untuk dilaksanakan dan mungkin paling objektif. Senioritas dapat diukur dan lebih transparan dibandingkan dengan dasar promosi system prestasi kerja yang sulit diukur dan tertutup.

3. promosi berdasarkan prestasi kerja dan senioritas

Untuk memenuhi harapan semua karyawan, maka kebanyakan perusahaan menggunakan pola gabungan prestasi kerja dan senioritas. Sistem gabungan ini dianggap lebih objektif dan lebih dapat diterima oleh semua karyawan. Sistem gabungan ini, apabila ada dua orang karyawan yang sama masa kerjanya, dengan tingkat prestasi kerja yang berbeda, maka yang mendapat promosi pertama adalah yang memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi diantaranya. Demikian pula sebaliknya, apabila dua karyawan mempunyai prestasi kerja yang sama, tetapi salah satu memiliki senioritas yang lebih tinggi, maka yang memiliki tingkat senioritas yang lebih tinggilah yang mendapat prioritas pertama untuk promosi.

Prosedur pengangkatan karyawan melalui promosi jabatan, baik bersifat tetap maupun sementara benar-benar dilaksanakan atas dasar objektivitas baik promosi dengan system prestasi kerja, senioritas, maupun gabungan antara prestasi kerja dan senioritas. Prosedur promosi akan memotivasi kerja karyawan untuk lebih baik.

4 Kompensasi

4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai (2004: 357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ini merupakan salah satu jenis pemberian penghargaan kepada individu atau karyawan dalam melakukan tugas disuatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan, suatu perusahaan harus menjaga karyawannya dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan tidak membuat karyawan merasa puas maka dapat mengurangi kinerja karyawan. Menurut Samsudin dan Sadili (2006:187), apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun sehingga kinerja yang dihasilkan juga tidak akan ada peningkatan.

4.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a. Kompensasi finansial langsung

terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- 2. Kompensasi Non Finansial.
Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa kompensasi finansial dan non finansial. Biasanya kompensasi finansial terdiri atas balas jasa pokok, fasilitas, serta pengakuan yang dilakukan oleh rekan kerja. Kompensasi finansial

4.3 Tujuan Pemberian kompensasi

Menurut Rivai (2004: 359) tujuan kompensasi yaitu..

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang lebih tinggi.
3. Adanya keadilan
Adanya keadilan kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5. Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
6. Administrasi legalitas
Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

5. Disiplin Kerja

5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2004:444). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5.2 Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004: 444) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retribusi yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
3. Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif *utilitarian* yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Tabel. 6 Perspektif Disiplin Karyawan

Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
Retribusi	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan hanya satu cara proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat	Menghukum si pelanggar
Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap pertukaran-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan
Hak-hak individual	Disiplin hanya tepat jika alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan daripada tindakan disiplin.	Melindungi hak-hak individu
<i>Utilitarian</i>	Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.	Memastikan bahwa faedah - faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

Sumber : (Veithzal Rivai, 2004: 445)

5.3 Mengatur dan mengelola disiplin

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik.

Menurut Rivai (2011: 834), adanya standar disiplin yang digunakan untuk mengelola bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

1. Standar disiplin

Berapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah.

- 1) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- 2) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- 3) Ke dua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2. Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil/syah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

6. Pengawasan

6.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Lubis (2002: 154) Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki, rencana yang betapapun baiknya akan gagal sama sekali bilamana manajer tidak melakukan pengawasan. Menurut Terry dalam Bangun (2008:164) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

6.2 Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011:45) adalah sebagai berikut.

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

Perusahaan melakukan pengawasan demi terwujudnya tujuan perusahaan yang baik dan terarah. Pengawasan dilakukan baik dan terarah. Pengawasan dilakukan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan baik sehingga kepemimpinan organisasi dapat dipercaya oleh karyawan ataupun masyarakat. Selain itu, dengan adanya pengawasan maka penyelewengan terhadap pekerjaannya dapat diminimalisir.

6.3 Indikator dan Dimensi Pengawasan

Pengawasan biasanya dilakukan dengan melihat beberapa indikator sebagai acuan dalam menilai pekerjaan karyawan.

Dari semua pembahasan mengenai para ahli, maka peneliti mengambil teknik pengawasan menurut Siagian (2008:115-116) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu.

- a. Pengawasan Langsung
 - 1) Inspeksi Langsung
Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan
 - 2) Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*)
Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan
 - 3) Laporan di tempat (*on-the-spot-report*)
Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.
- b. Pengawasan tidak langsung
 - 1) Laporan Tertulis
Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.
 - 2) Laporan Lisan
Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-saran.

Pengukuran pengawasan dilakukan melalui dua cara yaitu pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dengan observasi, pemeriksaan secara langsung oleh atasan, laporan yang disampaikan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pengawasan tidak langsung berupa laporan tertulis dan lisan yang diajukan kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan dan kendala yang dihadapi.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 7. Penelitian yang Relevan

Tahun	Nama	Judul	Kesimpulan
2011 (skripsi)	Dwi Puspita Sari	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. (Fhitung 71,494 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$)
2014 (skripsi)	Dewi Nurul Rohana	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera	Berdasarkan penelitian ini kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja (Thitung 3,908 > 1,30 Sig 0,000)
2015 (skripsi)	Virgina Maulidiah Septiani	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara	Berdasarkan penelitian ini pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Fhitung, 7.316 > nilai Ftabel yaitu 2,60).

Tabel 7. Lanjutan

2013 (jurnal)	Sami'an dan Estu Aprilian N.W	Pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI (persero) di Kantor DAOP IV semarang	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (uji F F Hitung 11.914>3.150 dan sig. 0.000>0.05)
2016 (jurnal)	Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E.,MM	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. ($t_{hitung} 5.418 > t_{tabel}$ 1.667 dan nilai probabilitas sig. 0.00 < 0.05)
2014 (jurnal)	Ardansyah dan Wasilawati	Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	Berdasarkan pendekatan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK (koefisien reg. 0.564 dengan nilai sig.0.000<0.05)
2014 (jurnal)	Muhammad Ramzan, MBA Hafiz M.Kashif Zubair, MBA Ghazanfar Ali, MBA Muhammad Arslan, MBA	<i>Impact Of Compenstion On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan</i>	Berdasarkan dengan analisi regresi menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (0.189>0.05)
2013 (jurnal)	Dr. Amir Elmaga dan Amen Imran	<i>The Effect Of Traning On Employee Performance</i>	Berdasarkan kesimpulan penelitian ini , pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 7. Lanjutan

2015 (jurnal)	Pameal Akinyi Omollo	<i>Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Bank In Mogori County</i>	Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kebijakan reward dan pemberian tugas yang tepat.
------------------	----------------------------	---	--

C. Kerangka Pikir

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penentu kinerja yang baik salah satunya ialah kemampuan karyawan, kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan atau kegiatannya. Kemampuan mutlak harus dimiliki setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan Robbins (2003: 70). Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakannya yang akan mencapai hasil yang maksimal. Kepentingan para pimpinan terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja. Kinerja yang dimaksud merupakan fungsi dari kemampuan. Fungsi dari kemampuan yang dimaksud adalah karyawan dapat mengetahui bidang pekerjaan yang dilakukannya dengan tujuan pekerjaan yang dilaksanakannya. Kemampuan kerja yang ditujukan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai akan bermuara pada hasil kerja yang dicapainya. Kemampuan seseorang terdiri atas kemampuan intelektual dan fisik. Kapasitas karyawan dalam mengerjakan

pekerjaannya dapat dilihat dari kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang keahliannya akan menghasilkan kinerja yang sangat bagus. Ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan promosi jabatan menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena promosi jabatan erat hubungannya dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adanya promosi jabatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan diharapkan karyawan tersebut akan lebih meningkatkan kinerjanya. Hasibuan (2012) mengatakan jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja (kinerja) akan menurun. Dalam membuat keputusan promosi jabatan dilakukan berbagai pertimbangan. Apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan yaitu berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Namun, bila keputusan yang dibuat pimpinan dilakukan dengan tepat maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Pimpinan harus melakukan penilaian seobjektif mungkin terhadap karyawan yang di nominasi mendapatkan promosi jabatan sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan tersebut di masa mendatang.

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya, kompensasi juga adalah alasan utama orang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya karena bagi karyawan,

harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada pula yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Semakin terpenuhinya kompensasi maka kinerja diharapkan akan semakin baik karena kompensasi adalah bentuk timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Hasibuan (2000) mengatakan, apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya semakin buruk. Kompensasi menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin meningkatnya kinerja dan kreatifitas yang dimiliki karyawan maka kompensasi akan ikut ditingkatkan. Dengan begitu, semakin besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2001:208). Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerjanya baik, hal tersebut berpengaruh pada kinerja dan hasil

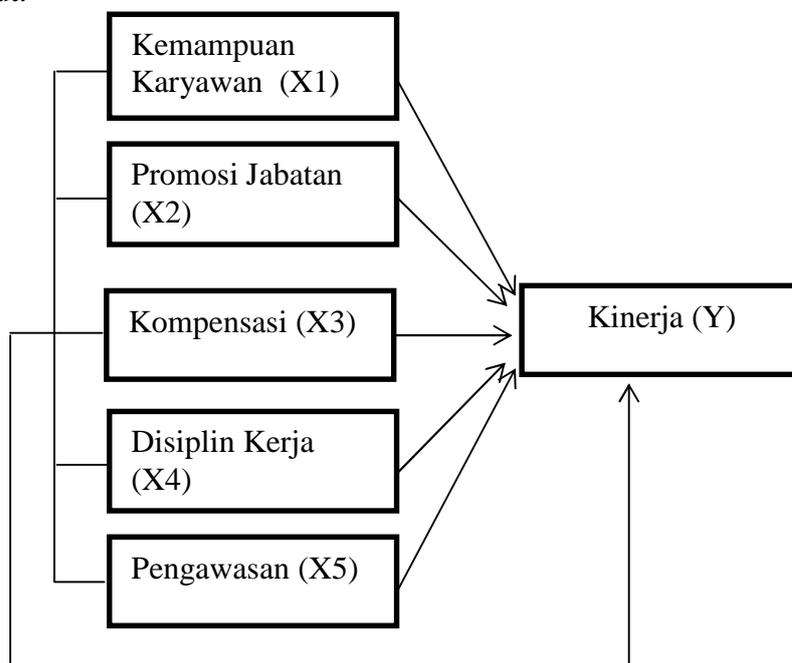
kinerja dari seorang karyawan. Sikap disiplin yang ditunjukkan karyawan dapat mengukur kinerja perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan kerja tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak seenaknya sendiri bahkan melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2003: 366). Pimpinan dapat menerapkan pengawasan yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap karyawan. Pengawasan yang baik tidak dapat diabaikan begitu saja, hal tersebut dikarenakan apabila pimpinan terus melakukan pengawasan untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan dapat meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan tersebut dilakukan dengan memberikan dorongan kepada karyawan melalui pemberian balas jasa atau kompensasi serta promosi jabatan sebagai hadiah atas usaha yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Besarnya pemberian hadiah dan kompensasi dilihat dari seberapa besar kontribusi dan pencapaian karyawan tersebut dalam perusahaan. Pencapaian yang dilakukan oleh karyawan tidak luput dari kemampuan yang ia miliki. Kemampuan kerja dilihat dari seberapa akhirnya karyawan

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Semua tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan, harus terlaksana dengan baik. Disiplin kerja merupakan salah satu sikap agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya tepat waktu dan tidak terbengkalai. Ini tidak luput dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat menjadi karyawan lebih giat dalam bekerja karena mereka secara sadar sedang dinilai oleh pimpinan yang kan berpengaruh terhadap balas jasa yang diterima. Kemampuan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja serta pengawasan saling memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan, disiplin kerja yang baik tentu akan meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi, promosi jabatan dan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan faktor penunjang lainnya yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan. semakin baik kontribusi yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan maka pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan juga akan semakin baik, dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar. 1 Paradigma Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

5. Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
6. Kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Klasifikasi desain penelitian dibagi menjadi dua, yaitu: eksploratif dan konklusif. Desain penelitian konklusif dibagi lagi menjadi dua tipe yaitu deskriptif dan kausal. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikasi dengan pendekatan *ex-post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek atau subyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain). Sedangkan “tujuan verifikasi yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu populasi” (Sukardi, 2008: 157).

1. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisioner.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (n e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e^2 = tingkat signifikan (0.1)

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{100}{1+100(0,1)^2} = 50$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*.

C. Variabel Penelitian

Jenis variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kemampuan Karyawan (X1), Promosi Jabatan (X2), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X4), dan Pengawasan (X5)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan kinerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variabel kinerja karyawan dibentuk dari delapan indikator, yaitu: perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk

mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing.

1.2 Kemampuan Karyawan

Kemampuan merupakan bakat yang dimiliki oleh seseorang yang mencerminkan kapasitasnya dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dilihat dari intelegensi, serta pengetahuannya.

1.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar kedudukan karyawan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan sehingga kebutuhan kehidupannya ikut membesar dan menunjang.

1.4 Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan dan diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesediaan yang ditimbulkan dari dalam diri seseorang untuk mentaati setiap peraturan yang telah diberlakukan dalam suatu perusahaan. Terdapat empat perspektif bentuk dari disiplin kerja, yaitu retribusi, koreksi, hak-hak individual, serta utilitarian.

1.6 Pengawasan

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau atasan untuk memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang terlaksana berjalan dengan baik, teratur serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Definisi Operasional Variabel

2.1 Kemampuan karyawan (X_1)

Kemampuan karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Indikator kemampuan karyawan sebagai berikut : kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan sosial. Pengukuran variabel kemampuan karyawan dengan menggunakan instrumen tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif disebelah kiri dan sisi negatif sebelah kanan dengan rentang nilai 7 - 1.

2.2 Promosi jabatan (X_2)

Promosi jabatan adalah perpindahan atau kenaikan jabatan didalam suatu perusahaan yang dimana hak, status, penghasilan dan tanggung jawab menjadi meningkat. Indikator promosi jabatan sebagai berikut

dasar-dasar promosi jabatan, asas-asas promosi jabatan. Pengukuran variabel promosi jabatan dengan menggunakan instrumen tertulis berupa kuisisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differential* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif disebelah kiri dan sisi negatif sebelah kanan dengan rentang nilai 7 - 1.

2.3 Kompensasi (X₃)

Kompensasi adalah sesuatu yang didapat karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap kinerja yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kompensasi sebagai berikut kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung. Pengukuran variabel kompensasi dengan menggunakan instrumen tertulis berupa kuisisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differential* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif disebelah kiri dan sisi negatif sebelah kanan dengan rentang nilai 7 - 1.

2.4 Disiplin kerja (X₄)

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk meningkatkan kesadaran dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Indikator disiplin kerja sebagai berikut kehadiran, ketaatan pada peraturan perusahaan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Pengukuran variabel disiplin kerja dengan menggunakan instrumen tertulis berupa kuisisioner dengan

menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif disebelah kiri dan sisi negatif sebelah kanan dengan rentang nilai 7 - 1.

2.5 Pengawasan (X₅)

Pengawasan adalah suatu proses penilaian yang dilakukan oleh pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Indikator pengawasan sebagai berikut : pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung. Pengukuran variabel pengawasan dengan menggunakan instrumen tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif disebelah kiri dan sisi negatif sebelah kanan dengan rentang nilai 7 - 1.

2.6 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas, kerjasama, kesadaran, pengetahuan, inisiatif, kualitas pribadi. Pengukuran variabel kinerja dengan menggunakan instrumen tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi

positif disebelah kiri dan sisi negatif sebelah kanan dengan rentang nilai 7 - 1.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1.	Kemampuan Karyawan (X1)	1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Konseptual 3. Kemampuan Sosial	a) Penguasaan terhadap peralatan kerja b) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja c) Memahami peraturan pekerjaan a) Memahami tujuan perusahaan b) Memahami target perusahaan a) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik b) Kemampuan untuk bekerja dalam tim c) Kemampuan untuk berempati	interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>
2.	Promosi Jabatan (X2)	1. Asas-asas promosi jabatan 2. Dasar-dasar promosi jabatan	a) Tingkat kejujuran karyawan b) Tingkat penilaian obyektif Tingkat kesesuaian a) Tingkat lamanya bekerja b) Tingkat	interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>

Tabel 8. Lanjutan

			loyalitas karyawan Tingkat kualitas kerja yang dimiliki karyawan c) Tingkat kesalahan dalam bekerja d) Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan e) Tingkat kreatifitas karyawan f) Tingkat inovasi karyawan g) Tingkat kecakapan yang dimiliki karyawan h) Tingkat pengetahuan dalam bekerja i) Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan	
3.	Kompensasi (X3)	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung	a) Gaji pokok b) Upah insentif a) Asuransi b) Tunjangan c) Fasilitas kantor	interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>
4.	Disiplin Kerja (X4)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan perusahaan	a) Meminta izin apabila terlambat datang ke kantor b) Meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja a) Mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan	interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>

Tabel 8. Lanjutan

		<p>3. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</p> <p>5. Bekerja etis</p>	<p>perusahaan</p> <p>b) Tidak membawa pulang peralatan perusahaan</p> <p>a) Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan</p> <p>b) Melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan</p> <p>a) Hati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan</p> <p>Memiliki etika yang baik selama berada di kantor</p>	
5.	Pengawasan (X5)	<p>1. Pengawasan langsung</p> <p>2. Pengawasan tidak langsung</p>	<p>a) Tingkat pengawasan pada saat kegiatan sedang dilakukan</p> <p>b) Tingkat pengawasan sebelum kegiatan dilakukan</p> <p>c) Tingkat pelaporan secara langsung pada saat kegiatan dilaksanakan</p> <p>a) Tingkat pelaporan pertanggungjawaban mengenai pekerjaan sesuai dengan instruksi</p>	interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>

Tabel 8. Lanjutan

			yang telah diberikan b) Tingkat pelaporan pertanggung jawaban secara lisan mengenai kendala selama bekerja	
6.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	a) Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan	interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>
		2. Kuantitas kerja	a) Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan jam kerja b) Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan	
		3. Kreatifitas	c) Tingkat kreatifitas dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja d) Tingkat dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan	
		4. Kerjasama	a) Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja	
		5. Kesadaran	a) Tingkat kesediaan terhadap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada	

Tabel 8. Lanjutan

		6. Pengetahuan	a) Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan	
			b) tugas sehari-hari	
			c) Tingkat pengembangan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan	
		7. Inisiatif		
			a) Tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan	
		8. Kualitas pribadi		
			a) Tingkat integritas pribadi sebagai karyawan	

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Observasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung untuk mengetahui lebih dalam tentang variabel bebas yaitu kemampuan karyawan, kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja, pengawasan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

4. Angket (Kuisoner)

Angket digunakan untuk memperoleh data tentang mengenai kemampuan karyawan, kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja, pengawasan di PT. PLN (persero) Distribusi Lampung.

F. Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menguji tingkat validitas digunakan rumus *korelasi product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah responden/sampel

$\sum xy$ = Skor rata-rata dari X dan Y

$\sum x$ = jumlah skor item X

$\sum Y$ = jumlah skor total (item) Y

Kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2006 : 170).

Berdasarkan hasil uji coba angket dapat diketahui bahwa 8 item angket pada variabel kemampuan karyawan semuanya valid yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, angket yang digunakan terhadap variabel kemampuan karyawan berjumlah 8 item.

Variabel promosi jabatan terdapat 8 item yang keseluruhannya valid yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, angket yang digunakan terhadap variabel kemampuan karyawan berjumlah 8 item (tabel terlampir).

Variabel kompensasi terdapat 8 item yang keseluruhannya valid yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, angket yang digunakan terhadap variabel kemampuan karyawan berjumlah 8 item (tabel terlampir).

Variabel disiplin kerja terdapat 8 item yang keseluruhannya valid yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, angket yang digunakan terhadap variabel kemampuan karyawan berjumlah 8 item (tabel terlampir).

Variabel pengawasan terdapat 8 item yang keseluruhannya valid yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, angket yang digunakan terhadap variabel kemampuan karyawan berjumlah 8 item (tabel terlampir).

Berdasarkan hasil uji coba angket dapat diketahui bahwa dari 10 item angket kinerja karyawan terdapat 2 item angket yang tidak valid, yaitu item 43 dan 48. Dimana item 43 bernilai $0,421 < 0,444$ dan item 48 bernilai $0,384 < 0,444$ yang terdapat $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing maka soal tersebut dieliminasi. Dengan demikian angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 8 item.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_t$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians total

k = jumlah item

(Ridwan, 2006 : 125).

Dengan kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reabel, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reabel, (Arikunto, 2010: 85).

Tabel 9. Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besaran Dalam Nilai	Kriteria
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,4 – 0,59	Sedang/cukup
0,2 – 0,39	Rendah
Kurang dari 0,2	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2008: 75)

Dengan kriteria pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas Angket

Variabel	Koefisien r	Tingkat Reabilitas
Kemampuan Karyawan (X1)	0,792	Tinggi
Promosi Jabatan (X2)	0,825	Sangat Tinggi
Kompensasi (X3)	0,881	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X4)	0,845	Sangat Tinggi
Pengawasan (X5)	0,933	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel diperoleh variabel kemampuan karyawan (X1) sebesar 0,792, Promosi Jabatan (X2) sebesar 0,825, Kompensasi (X3) sebesar 0,881, Disiplin Kerja (X4) sebesar 0,845, Pengawasan (X5) sebesar 0,933, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,903, dimana pada hal ini $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu 0,444 sehingga kelima variabel tersebut memiliki reabilitas tinggi.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal dapat dilihat dengan beberapa cara:

- a) Pada analisis grafik normal plot, bila grafik normal plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

- b) Pada uji statistik skewness dan kurtosis. Apabila $Z_{skewness}$ dan $Z_{kurtosis}$ berada diantara -2 sampai +2, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.
- c) Pada uji *Kolmogorof-Smirnov*, apabila nilai *signifant 2 tailed* $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai *signifant 2 tailed* $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Alasannya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, karena datanya berbentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval. Dalam uji *Kolmogorof-Smirnov* diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinue. Kelebihan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dibandingkan dengan uji normalitas yang lain adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Jadi uji *Kolmogorov-Smirnov*, sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Rumus uji *Kolmogorov-Smirnov*, adalah sebagai berikut.

Syarat Hipotesis yang digunakan :

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik Uji yang digunakan :

$$D = \max \left| f_{o(X_i)} - S_{n(X_i)} \right| ; i = 1, 2, 3$$

Dimana :

$F_o(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel Kolmogorof Smirnov dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D$ tabel maka Terima H_0

Jika $D > D$ tabel maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai Kolmogorof Smirnov Z , jika $KSZ \leq Z$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya. Dalam perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asymp.significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiyono, 2011:156-159).

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji homogenitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Levene Statistic* dengan model *Anova*.

$$W = \frac{(N-k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

Dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya kelompok

$Z_U = Y_U - Y_T$

Y_T = rata-rata dari kelompok ke i

Z_t = rata-rata kelompok dari Z_i

Z = rata-rata menyeluruh (overall mean) dari Z_{ij} Daerah kritis

Tolak H_0 jika $W > F_{(a;k-1,n-k)}$

Hipotesis untuk uji homogenitas adalah sebagai berikut:

H_0 = data penelitian adalah homogen

H_1 = data penelitian adalah tidak homogen

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu.

1. Terima H_0 apabila nilai *significancy* $> 0,05$
2. Tolak H_0 apabila nilai *significancy* $< 0,05$

(Sudarmanto, 2005 : 123).

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Kelinearan Regresi

Uji keberartian dan kelinearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, $\alpha = 0,5$. Kriteria uji apabila

$F_h > F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti. Uji kelinieran

regresi linier multiple menggunakan statistik F dengan rumus :

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan:

S^2_{TC} = varians tuna cocok

S^2_G = varians galat

Dengan kriteria uji apabila $F_h < F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti regresi

linier. Untuk mencari F_{hitung} digunakan tabel ANAVA sebagai berikut :

Tabel 11. Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier

Sumber Varians	Dk	Jk	KT	F_{hitung}
Total	N	$\sum \frac{y_i^2}{1}$	$\sum \frac{y_i^2}{y^2}$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b/a)	1 n-	JK (b/a)	$S^2_{reg} = \frac{JK (b/a)}{JK (S)}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$
Sisa	2	JK (s)	$S^2_{sis} = \frac{JK (TC)}{JK (G)}$	$\frac{S^2_{sis}}{S^2_G}$
Tuna cocok	k-2	JK (TC)	$S^2_{TC} = \frac{JK (TC)}{K (G)}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_{sis}}$
Galat	n-k	JK (G)	$S^2_G = \frac{JK (G)}{n-k}$	$\frac{S^2_{sis}}{S^2_G}$

Keterangan:

JK = jumlah kuadrat

KT = kuadrat tengah

N = banyaknya responden

Ni = banyaknya anggota

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK (b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$$

$$JK (G) = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\}$$

$$JK (TC) = JK (S) - JK (G)$$

(Sudjana, 2005 : 330-332)

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2005: 136-137), uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumusan Hipotesis:

H₀ : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

H₁ : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria hipotesis:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha 0,05 =$ maka H₀ ditolak

sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H₀ diterima.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Sudarmanto (2005: 142-143), pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi.

Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- 1) Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

- 2) Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik Durbin-Watson untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Watson Upper, d_u dan nilai Durbin-Watson, d_l
- 3) Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif:

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada otokorelasi positif)

$H_a : \rho < 0$ (ada otokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_L$, tolak H_0

Jika $d > d_U$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_U$, tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama diatas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

Apabila $d < d_L$ menolak H_0

Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

Apabila $4 - d > d_U$ tidak menolak H_0

Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria:

Apabila nilai statistik Durbin-Watson berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki otokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2005:141).

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto, (2005: 147-148), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah *varian residual absolut* sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*. Koefisien korelasi *rank* dari *Spearman* dirumuskan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi *spearman*.

d_i = Perbedaan dalam rank yang diberikan kepada duakararakteristik yang berbeda dari individu atau fenomenake i.

N = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank.

Rumusan Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_a : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria Pengujian

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 dan sebaliknya (Suliyanto, 2011)..

I. Teknik Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak.

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dalam penelitian ini digunakan statistik dengan model regresi linier sederhana, yaitu :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

\hat{Y} = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Nilai *intercept* (konstanta) biaya pendidikan Y jika X = 0

b = Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu
(Sugiyono, 2007:204-207)

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{b - 0}{S_b}$$

Keterangan:

t_0 = Nilai teoritis observasi

B = Koefisien arah regresi linier

S_b = Standar Deviasi

Dengan kriteria uji adalah “Tolak H_0 dengan alternatif H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 dan dk $n-2$.”

2. Regresi Linear Multipel

Untuk pengujian hipotesis keempat menggunakan regresi linier multipel, yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai ramalan untuk variabel Y

A = Nilai intercept (konstanta) Y bila X = 0

B = Koefisien arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel independen yang didasarkan pada variabel. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas

Perhitungan bilangan konstan a, koefisien b1, koefisien b2, koefisien b3, koefisien b4, dan koefisien b5, sebagai berikut:

N	X1	X2	X3	X4	X5	n		Y
X1	X1 ²	X1, X2	X1, X3	X1, X4	X1, X5	b1		X1,Y
X2	X2, X1	X2, X2	X2, X3	X2, X4	X2, X5	b2		X2,Y
X3	X3, X1	X3, X2	X3, X3	X3, X4	X3, X5	b3	=	X3,Y
X4	X4, X1	X4, X2	X4, X3	X4, X4	X4, X5	b4		X4,Y
X5	X5, X1	X5, X2	X5, X3	X5, X4	X5, X5	b5		X5,Y

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (kemampuan karyawan)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (promosi jabatan)

b3 = Koefisien regresi variabel X3 (kompensasi)

b4 = Koefisien regresi variabel X4 (disiplin kerja)

b5 = Koefisien regresi variabel X5 (pengawasan)

Kemudian untuk menguji signifikansi Hipotesis pertama, kedua, ketiga,

keempat dan kelima menggunakan rumus uji t sebagai berikut.

$$t_0 = \frac{b - 0}{s_b}$$

Keterangan:

t_0 = Nilai teoritis observasi

B = Koefisien arah regresi linier

Sb = Standar Deviasi

Dengan kriteria uji adalah "Tolak H_0 dengan alternatif H_a diterima jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 dan dk n-2.

Sedangkan untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F dengan

rumus :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum X1Y + b_2 \sum X2Y + b_3 \sum X3Y + b_4 \sum X4Y$$

$$JK(\text{sis}) = \sum Y^2 - JK(\text{reg})$$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

$$\text{dengan } F_t = F(k : n - k - 1)$$

Keterangan:

= Tingkat signifikansi

k = Banyaknya kelompok

n = Banyaknya responden

Dengan kriteria uji adalah "Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_a diterima,

demikian pula sebaliknya, F_{tabel} untuk dk pembilang = k dan dk penyebut

= (n-k-1) dengan taraf signifikan 0,05.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung. Jika kemampuan karyawan maksimal, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung. Jika promosi jabatan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung. Jika kompensasi yang diberikan sesuai, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung. Jika disiplin kerja diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung. Jika pengawasan dilaksanakan secara rutin, maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Ada pengaruh kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung. Jika kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengawasan diterapkan dalam sistem manajemen dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh kemampuan karyawan, promosi jabatan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung, maka penulis menyarankan kepada perusahaan hal-hal berikut.

1. Pimpinan perusahaan perlu melakukan peninjauan kembali terhadap kemampuan karyawan dan melakukan pelatihan yang intensif terhadap karyawan yang belum dinyatakan lulus/masih belum maksimal.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan serta melakukan penilaian tersebut secara terbuka sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan reward kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik walaupun hanya dengan pujian atau

penghargaan, sehingga karyawan merasa tersanjung dan dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

4. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan menerapkan tata tertib yang berlaku serta memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar dengan tegas.
5. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara rutin dan konsisten serta memberikan arahan yang baik kepada karyawan yang belum melakukan sesuai standar sehingga karyawan merasa dibimbing dan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.
6. Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan, meningkatkan dan memperbaiki sistem yang ada dalam perusahaan agar dapat menjamin peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Akinyi Ommolo, Pamela.2015.*Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Bank In Mogori County.Kenya:Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Journal*.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan, Utami, I Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto ,Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- _____.2008.*Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*.Jakarta: Bumi aksara.
- _____.2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik(Edisi Revisi)*.Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Islami : Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta
- Bangun, Wilson.2008. *Intisari Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.
- B. Siswanto Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dewi,Nurul Rohana.2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera*.Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Estu, Aprilian dan Sami'an.2013.*Pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI (persero) di Kantor DAOP IV Semarang*.Semarang:Jurnal UMS.

Gomes, Faustino Cardoso.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:CV. Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
Hasibuan, Malayu S. P.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.

_____.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.

_____.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Isa Indrawan, Muhammad. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*.Medan: Jurnal Unsrat.

Imran, Amen dan Amir Elmaga.2013.*The Effect Of Training On Employee Performance*.Saudi Arabia:*European Journal of Business and Management*.

Koestoro, Budi dan Basrowi.2006. *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Surabaya:Yayasan Kampusina.

Kusdyah Rachmawati, Ike. 2008. *MSDM*. Yogyakarta : CV. Andi Offset (penerbit andi)

Lubis, Ibrahim.2001.*Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen*.Jakarta:Ghalia Indonesia.

Maulidiah Septiani, Virgina. 2015, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara* . Manado. Volume 3 Nomor 3. Hal.992-1002 (jurnal Emba)

Mondy, R. Wayne.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Penerbit Erlangga.

Pasolong, Harbani. 2010. *Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Prabu Mangkunegara, A.A Anwar.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF, Yogyakarta.
- Puspita Sari, Dwi. 2011. *Pengaruh Disiplin dan pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang*, Universitas Negeri Semarang.
- Ramzan, Muhammad, dkk. 2014. *Impact Of Compensation On Employee Performance Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan*. Pakistan: *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No.2 Februari 2014.
- Ridwan dan Akdon Shiffman. 2006. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *MSDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, Gozali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen SDM*. Cet 16. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman dkk. 2007. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto, R Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.

- Sule dan Saefullah.2005.*Pengantar Manajemen*.Jakarta:Prenada Media.
- Soehardi, Sigit.2003.*Perilaku Organisasi*.Yogyakarta:BPFE UST.
- Sugiyono. 2011.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sutrisno, Edy .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- _____.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana.
- _____.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana.
- Umam, Khaerul.2010.*Perilaku Organisasi*.Bandung:PT. Pustaka Setia.
- Umar, Husein.2011.*Metode Penelitian Untuk skripsi dan Tesis Bisnis Edisi
11*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku organisasi*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha
Ilmu
- Wasilawati dan Ardansyah.2014.*Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai
Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*.Bandar Lampung:Jurnal UBL.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.