

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PUNCAKJAYA POWER SUPLAI TENAGA LISTRIK
PADA LINGKUNGAN PERTAMBANGAN
PT. FREEPORT INDONESIA DI PAPUA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

MARTHEN PANGEMANAN

NIM. 500070006

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2015

ABSTRACT

ANALYSIS EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION AND SUPERVISION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT PUNCAKJAYA POWER SUPPLY ELECTRICAL POWER TO THE ENVIRONMENT MINING PT FREEPORT INDONESIA IN PAPUA

Marthen Pangemanan
Marthen_Pangemanan@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The purpose of this study is to analyze and determine how much influence of competence, motivation and supervision to the performance of employees PT Puncakjaya Power supply electrical power to the environment mining PT Freeport Indonesia in Papua. The study design is causal effect between variables view using a qualitative approach that is focused on testing the hypothesis. The data used is measured subsequently lead to the conclusion that can be generalized. This study uses a quantitative approach to research method that takes a sample of the entire population and the use of questionnaires as the primary means of data collection. Number of Population (N) are numbered 283 people, assuming standard error (e) by 5%, then the sample size (n) was 165 people. The survey questionnaire amounted to 165 distributed in September to October 2015 to everyone that the research samples and interview. The data analysis technique used is descriptive analysis method and analysis methods inferential with multiple linear regression were used to analyze and determine whether the independent variables positive and significant effect on the dependent variable. To process the data used software Statistical Package for Social Sciencess (SPSS) Version 21. Results of regression on the independent variable (X) to the dependent variable (Y) with the value of regression F at 115.894 and significant value Sig. 0,000^b. Independent variables X₁, X₂ and X₃ effect on the dependent variable (Y) with a 95% confidence level, $\alpha = 0.05$. F count (115.894) > F table (2.60) with significant value $0.000 < 0.05$ then the conclusions of independent variables significantly influence the dependent variable (Y). Coefficient value is terminated or R Square 0.683. So it can be said that the influence of the independent variables X₁, X₂ and X₃ on the dependent variable (Y) is 68.3%. The focus of this study are employees who work in PT Puncakjaya Power in Papua. The survey questionnaire used to measure and analyze, complete received approximately 165 respondents so that the findings can be generalized to all employees. Practical implications, given the importance of employee performance that can give effect to the effectiveness, productivity and corporate objectives. The management company must take appropriate action as necessary.

Keywords: Competence, Motivation, Supervision, Performance

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUNCAKJAYA POWER SUPPLAI TENAGA LISTRIK PADA LINGKUNGAN PERTAMBANGAN PT FREEPORT INDONESIA DI PAPUA

Marthen Pangemanan
Marthen_Pangemanan@gmail.com

Program Pasca Sarjana
 Universitas Terbuka Indonesia

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power Suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Desain Penelitian bersifat kausal, pengaruh antara variabel dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan diukur selanjutnya menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Jumlah Populasi (N) adalah berjumlah 283 orang, dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka besar sampel (n) adalah 165 orang. Kuisisioner survei berjumlah 165 didistribusikan pada bulan September sampai bulan Oktober 2015 ke setiap orang yang menjadi sampel penelitian dan mewawancarainya. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial dengan regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengolah data digunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciencess (SPSS) Versi 21*. Hasil Uji regresi pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai regresi F sebesar 115,894 dan nilai signifikan Sig. 0,000^b. Variabel independent X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Nilai F hitung (115,894) > F tabel (2,60) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kesimpulan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y). Nilai koefisien diterminasi atau R Square 0,683. Sehingga dapat dikatakan bahwa besar pengaruh variabel independent X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) adalah 68,3%. Fokus penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Puncakjaya Power di Papua. Kuisisioner survei yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis, lengkap diterima sekitar 165 responden sehingga temuan dapat digeneralisasi untuk seluruh karyawan. Implikasi praktis, mengingat pentingnya kinerja karyawan yang dapat memberi efek pada efektivitas, produktivitas dan tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan harus mengambil tindakan sesuai yang diperlukan.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Pengawasan, Kinerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Puncakjaya Power Suplai Tenaga Listrik pada Lingkungan Pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 09 Januari 2016
Yang Menyatakan



(Marthen Pangemanan)
NIM. 500070006

PERSETUJUAN TAPM

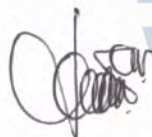
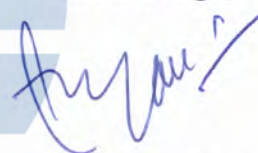
Judul TAPM : Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Puncakjaya Power Suplai Tenaga Listrik pada Lingkungan Pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua

Penyusun TAPM : Marthen Pangemanan
 NIM : 500070006
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu, 09 Januari 2016

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Ali Muktiyanto, M.Si

Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D

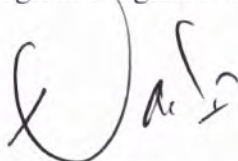
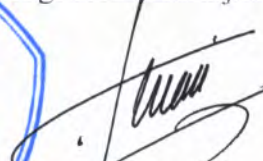
NIP.....

NUP. 060803020

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
 Program Magister Manajemen

Direktur
 Program Pascasarjana

Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001

Sucjati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **Marthen Pangemanan**
 NIM : **500070006**
 Program Studi : **Magister Manajemen - SDM**
 Judul TAPM : **Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Puncakjaya Power Suplai Tenaga Listrik pada Lingkungan Pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : **Sabtu, 09 Januari 2015**
 Waktu : **10.00 s/d 12.00**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Sardjijo, M.Si

Penguji Ahli

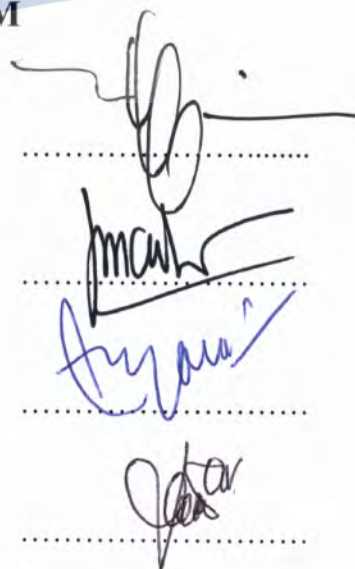
Dr. Agus Maulana, M.S.M

Pembimbing I

Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D

Pembimbing II

Dr. Ali Muktiyanto, M.Si



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Yang Maha Kuasa, sang pencipta langit dan bumi serta segala isinya yang telah melimpahkan rahmat, serta kasih sayang-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Tesis Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan dan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Ibu Suciati, M.SC., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Bapak Mohamad Nasoha, SE, M.Sc selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen;
4. Bapak Dr. Sardjijo, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Jayapura sebagai penyelenggara Program Pascasarjana;
5. Bapak Dr. Agus Maulana, M.S.M selaku penguji ahli yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
6. Bapak Prof. Dr. Andrianto Widjaja, M.Sc., CPM (AP) selaku pembimbing ahli yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
7. Bapak Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini;
8. Bapak Dr. Ali Muktiyanto, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini;

9. Bapak-bapak Dosen Pengajar dari Universitas Indonesia (Dr. Ir. Ignatius Heruwasto, Dr. Timotius, Dr. Mahyus Ekananda, Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D), selaku Staf Pengajar Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UPBJJ – Universitas Terbuka Jayapura;
10. Bapak Olan Naibaho, S.E selaku Manager HRD PT Puncakjaya Power di Tembagapura Papua yang telah memberikan izin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini;
11. Orang tua kandung tersayang dan tercinta Ayah Alex Pangemanan (Alm) dan Ibu Magdalena Lien Paat atas semua doa dan dukungan selama penulisan TAPM ini;
12. Kedua orang tua menantu Ayah Max Sarayar dan Ibu Yuliana Bokau atas semua doa, kasih sayang dan dukungan yang telah diberikan dalam penyusunan TAPM ini;
13. Istriku tercinta Pdt. Alwin Herfi Sonya Sarayar, S.Th dan anak-anakku tersayang yaitu Armando Immanuel, Geissler Samuel, Marsha Christie atas semua doa, dukungan dan bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian TAPM ini;
14. Bapak Rustam Narfafen selaku teman dekat yang selalu membantu dan mendukung dalam penyelesaian TAPM ini;
15. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Pokjar Tembagapura angkatan 2014, atas bantuan dan dukungannya selama menempu studi, penelitian dan dalam penulisan TAPM ini;
16. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sudah membantu dalam penyelesaian TAPM ini.

Saya menyadari TAPM ini belum sempurna, namun harapan saya semoga TAPM ini bermakna bagi seluruh pembaca. Kiranya Tuhan memberkati kita semua. Amin.

Jakarta, 09 Januari 2016

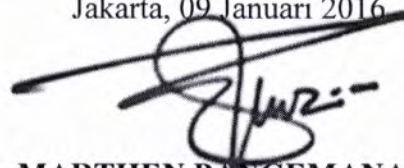
Penyusun,

Marthen Pangemanan

Riwayat Hidup

Nama : **MARTHEN PANGEMANAN**
NIM : **500070006**
Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN SDM**
Tempat / Tanggal Lahir : **RURUKAN, 04 MEI 1971**
Riwayat Pendidikan : **Lulus SD di Rurukan pada tahun 1984**
Lulus SMP di Rurukan pada tahun 1987
Lulus STM di Tomohon pada tahun 1990
Lulus S1 Manajemen di Universitas Terbuka
Jakarta pada tahun 2009
Riwayat Pekerjaan : **Tahun 1990 s/d 1993 sebagai teknisi di PT**
PLN Manado
Tahun 1993 s/d 1995 sebagai teknisi
pembangkit listrik di PT Freeport Indonesia
Tembagapura Papua
Tahun 1995 s/d 2015 sebagai teknisi
pembangkit listrik (*General Foreman*) PT
Puncakjaya Power di lingkungan
pertambangan PT Freeport Indonesia
Tembagapura Papua

Jakarta, 09 Januari 2016



MARTHEN PANGEMANAN

NIM. 500070006

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kompetensi.....	8
2. Motivasi.....	12
3. Pengawasan.....	16
4. Kinerja.....	19
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Definisi Operational Variabel Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Uji Instrumen Penelitian.....	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Rentabilitas.....	38
E. Teknik Analisis Data.....	40
1. Metode Analisis Deskriptif.....	41
2. Metode Analisis Data Regresi Linear Berganda.....	41
3. Uji Asumsi Klasik.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	51
1. Sejarah PT Puncakjaya Power.....	51
2. Visi dan Misi PT Puncakjaya Power.....	54
B. Deskripsi Data Penelitian.....	54

1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	56
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	57
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Umur).....	58
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi.....	60
C.	Analisis Statistik Deskriptif.....	61
1.	Deskripsi Variabel Kompetensi (X^1).....	62
2.	Deskripsi Variabel Motivasi (X^2).....	67
3.	Deskripsi Variabel Pengawasan (X^3).....	69
4.	Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	73
D.	Uji Asumsi Klasik.....	77
1.	Uji Normalitas.....	77
2.	Uji Multikolineritas.....	78
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	79
E.	Analisis Data.....	80
1.	Analisis Regresi.....	80
2.	Uji Simultan (Uji F).....	80
3.	Uji Parsial (Uji t).....	81
4.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82
F.	Pengujian Hipotesis.....	85
1.	Pengujian Hipotesis Satu (Uji t).....	86
2.	Pengujian Hipotesis Dua (Uji t).....	88
3.	Pengujian Hipotesis Tiga (Uji t).....	89
4.	Pengujian Hipotesis Empat (Uji F).....	91
5.	Pengujian Hipotesis Lima (Uji F).....	92
6.	Pengujian Hipotesis Enam (Uji F).....	94
G.	Pembahasan.....	95
1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan....	95
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
3.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan....	100
4.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	102
5.	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
6.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	105
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan.....	107
B.	Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA		109
DAFTAR LAMPIRAN		113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	26
Gambar 4.1 Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD).....	52
Gambar 4.2 Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU).....	53
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plott Pengujian Heterokedastisitas.....	79
Gambar 4.4 Hipotesa Penelitian	86



DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Rekapitulasi Frekuensi Kesalahan dalam Pengoperasian Unit Pembangkit di PT Puncakjaya Power Tahun 2014.....	3
Tabel 1.2	Data Jumlah Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan dan Pencapaian Kompetensi Karyawan (Rata-rata dalam Prosentase) Pada PT Puncakjaya Power Tahun 2014.....	4
Tabel 1.3	Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Puncakjaya Power Tahun 2014.....	5
Tabel 2.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT Puncakjaya Power.....	32
Tabel 3.2	Nilai Jawaban Dari Pembobotan Skala Likert.....	34
Tabel 3.3	Pemeriksaan Pengukuran Rentabilitas Nilai Alpha Cronbach....	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Validasi Variabel Kompetensi.....	36
Tabel 3.5	Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi.....	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Validasi Variabel Pengawasan.....	37
Tabel 3.7	Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja.....	38
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Umur).....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi (Jabatan).....	60
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi..	62
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	67
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan.	69
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	73
Tabel 4.11	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.13	Uji Determinasi Kompetensi (X_1) dan Kinerja (Y).....	82
Tabel 4.14	Uji Determinasi Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y).....	83
Tabel 4.15	Uji Determinasi Pengawasan (X_3) dan Kinerja (Y).....	83
Tabel 4.16	Uji Determinasi Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y).....	84
Tabel 4.17	Uji Determinasi Motivasi (X_2), Pengawasan (X_3) dan Kinerja (Y).....	84
Tabel 4.18	Uji Determinasi Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Pengawasan (X_3) dan Kinerja (Y).....	85
Tabel 4.19	Uji Regresi X_1 terhadap Y.....	86
Tabel 4.20	Uji Regresi X_2 terhadap Y.....	88
Tabel 4.21	Uji Regresi X_3 terhadap Y.....	89
Tabel 4.22	Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y.....	91
Tabel 4.23	Uji Regresi X_2 , dan X_3 terhadap Y.....	92
Tabel 4.24	Uji Regresi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	113
Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Penelitian.....	118
Lampiran 3 Ouput SPSS 21 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas.....	124
Lampiran 4 Ouput SPSS 21 Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.....	134
Lampiran 5 Ouput SPSS 21 Analisis Regresi.....	140
Lampiran 6 Tabel Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%.....	152
Lampiran 7 Tabel Distribusi Nilai t_{tabel}	153
Lampiran 8 Tabel Distribusi Nilai $F_{0,05}$	154



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, sebuah organisasi atau perusahaan yang didirikan bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan di masa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya yang mempunyai peranan penting di dalam melaksanakan setiap kegiatan perusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal, walaupun sarana dan prasarana serta sumber dana sudah tersedia dengan berlebihan. Menurut Byrd (2011) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Potensi yang ada pada karyawan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi bila karyawan dikelola dengan baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi, dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini terkait dengan praktek manajemen dan berbagai sasaran

yang cukup luas, sehingga tidak terbatas hanya pada pegawai atau karyawan operasional, tetapi meliputi aspek manajerial juga. Pramudyo (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan. Steward (1973) dalam *Academic Leadership Online Journal* (2010) mengatakan bahwa organisasi atau perusahaan mengelola dan mengontrol kinerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Keterlibatan sikap positif karyawan berpengaruh dan bernilai terhadap organisasi (Robinson, et al. dalam Solomon, 2010).

PT Puncakjaya Power melayani salah satu perusahaan pertambangan terbesar di dunia, dalam soal penyediaan dan penyaluran pasokan tenaga listrik di lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Penambahan jumlah produksi tambang oleh PT Freeport Indonesia, membutuhkan penambahan ketersediaan pasokan tenaga listrik oleh pengelola produksi tenaga listrik. Sering terjadinya kesalahan dalam pengoperasian unit pembangkit, menyebabkan terganggunya pasokan listrik ke area pertambangan dan pabrik di PT Freeport Indonesia, mengindikasikan bahwa menurunnya dan kurang optimalnya kinerja karyawan, tugas yang diberikan tidak maksimal sehingga tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai sebagaimana yang di harapkan.

Pada Tabel 1.1 halaman 3, menunjukkan bahwa jumlah rata-rata kesalahan dalam pengoperasian unit pembangkit di PT Puncakjaya Power setiap bulan adalah 2 kali. Sedangkan target dari perusahaan, bila terjadi kesalahan dalam pengoperasian pembangkit paling besar frekuensi kesalahan 1 kali dalam sebulan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Frekuensi Kesalahan dalam Pengoperasian Unit Pembangkit
di PT Puncakjaya Power Tahun 2014

No	Bulan	Frekuensi Kesalahan di PLTD	Frekuensi Kesalahan di PLTU	Jumlah
1	Januari	1	1	2
2	Februari	0	1	1
3	Maret	2	0	2
4	April	1	2	3
5	Mei	0	1	1
6	Juni	1	1	2
7	Juli	2	0	2
8	Agustus	1	2	3
9	September	0	1	1
10	Oktober	1	0	1
11	November	2	1	3
12	Desember	1	2	3
Rata-rata		1 kali	1 kali	2 kali

Sumber: SCADA Sistem PT Puncakjaya Power, 2014

Atmosoeperto (2001) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti: kompetensi karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan minat kerja karyawan. Sementara faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti: gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan, dan iklim organisasi. Sejalan dengan penjelasan Mangkunegara (2013) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi. Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Smith, et al. (1984) dalam Manolopoulos (2006) menekankan perlunya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat penghargaan dan pengakuan. Sedangkan Manolopoulos (2006) memfokuskan pada kreativitas,

dengan alasan bahwa penghargaan utama bagi karyawan bisa menjadi pekerjaan itu sendiri.

Pada Tabel 1.2 menerangkan bahwa pencapaian kompetensi karyawan PT Puncakjaya Power rata-rata 73,53%. Hal ini menunjukkan pencapaian kompetensi masih berada di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 80%.

Tabel 1.2
Data Jumlah Kompetensi dan Pencapaian Kompetensi Karyawan
PT Puncakjaya Power Tahun 2014

Bidang Standar Kompetensi	Jumlah Kompetensi pada Setiap Bidang	Pencapaian Kompetensi Karyawan (Rata-rata Prosentase)
A. Bidang Pengoperasian PLTU		
1. Bidang Operasi	21	75,70%
2. Bidang Operasi (<i>Coal Handling</i>)	13	73,52%
3. Bidang Operasi (<i>Lime Handling</i>)	11	71,60%
B. Bidang Pemeliharaan PLTU		
1. Bidang Pemeliharaan Mekanikal	23	74,00%
2. Bidang Pemeliharaan Elektrikal	20	72,10%
3. Bidang Pemeliharaan Instrumen	18	70,25%
C. Bidang Pengoperasian PLTD		
1. Bidang Operasi	17	73,41%
D. Bidang Pemeliharaan PLTD		
1. Bidang Pemeliharaan Mekanikal	17	75,60%
2. Bidang Pemeliharaan Elektrikal	22	75,70%
E. Bidang Transmisi Dan Distribusi		
1. Bidang Operasi & Pemeliharaan	22	71,60%
F. Bidang Pengelasan		
1. Bidang Logam Mesin	18	74,00%
Jumlah kompetensi	202	Rata-rata: 73,53%

Sumber: Departemen *Training* PT Puncakjaya Power, 2014

Selain pemberian motivasi kepada karyawan, diperlukan juga adanya suatu pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan agar dapat terhindar dari kesalahan. Sesuai dengan sasaran pengawasan yang dikemukakan Siagian (2009) bahwa sasaran pengawasan adalah untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali. Menurut Manullang (2012), pengawasan yang dijalankan

dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Motivasi didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan dari seseorang atau individu dalam memilih hasil yang diinginkan dan menentukannya dengan perilaku yang tepat untuk mengambilnya (Huczynski dan Buchanan, 1991). Berhasilnya tujuan organisasi didukung oleh keputusan individu dalam berperilaku menentukan pilihan yang tepat dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pemantauan kepada karyawan di PT Puncakjaya Power menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Puncakjaya Power mengalami penurunan. Karyawan menjadi tidak terkoordinasi dalam melakukan pekerjaan karena kurangnya pengawasan dan pengarahan yang dilakukan oleh supervisor.

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data absensi kehadiran karyawan PT Puncakjaya Power Tahun 2014 menerangkan bahwa kehadiran rata-rata karyawan setiap bulan yaitu 94,84%. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan lebih rendah dari target yang diharapkan oleh perusahaan yaitu 98%.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Puncakjaya Power Tahun 2014

No	Bulan	Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Pendidikan	Tanpa Keterangan	Jumlah
1	Januari	91,00%	0,10%	1,10%	5,40%	1,30%	1,10%	100%
2	Februari	93,20%	0,20%	1,20%	4,00%	1,10%	0,30%	100%
3	Maret	97,30%	1,00%	0,20%	1,10%	0,10%	0,30%	100%
4	April	97,90%	0,40%	0,40%	0,20%	1,00%	0,10%	100%
5	Mei	92,67%	0,30%	0,10%	3,03%	3,40%	0,50%	100%
6	Juni	94,50%	1,10%	0,50%	2,00%	1,40%	0,50%	100%
7	Juli	96,90%	0,20%	0,30%	1,90%	0,50%	0,20%	100%
8	Agustus	95,70%	0,70%	0,20%	1,90%	1,50%	0,00%	100%
9	September	95,60%	0,50%	0,50%	2,00%	1,20%	0,20%	100%
10	Oktober	94,50%	0,00%	0,40%	4,50%	0,30%	0,30%	100%
11	November	95,10%	0,60%	0,50%	1,50%	2,20%	0,10%	100%
12	Desember	93,70%	0,10%	0,50%	5,10%	0,60%	0,00%	100%
Rata-rata		94,84%	0,43%	0,49%	2,72%	1,22%	0,30%	100%

Sumber: HRD PT Puncakjaya Power, 2014

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, peneliti menetapkan rumusan masalah dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

6. Menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Manfaat akademis.

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk memperkaya teori kompetensi, motivasi dan pengawasan serta kinerja karyawan.

2. Manfaat utama.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua dalam rangka peningkatan kinerja karyawan pada khususnya dan peningkatan kinerja perusahaan pada umumnya.

3. Manfaat bagi peneliti.

Menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan serta dapat mengaplikasikan dan memberikan saran perbaikan kepada semua karyawan maupun pimpinan yang ada di lingkungan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua pada masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Kompetensi

Enceng dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Soto dalam Enceng dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2011). Kompetensi seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. McClelland dalam Zainal (2014) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Faktor yang ada dalam diri seseorang yang membuat ia dapat sukses dalam pekerjaannya adalah

karakter, sifat, trait, motif, dan aspek-aspek sejenis (Zainal, 2014). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diharapkan pegawai berkompentensi akan meningkatkan kinerja.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2014) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan response yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang secara spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik maupun mental tertentu.

Spencer dalam Moehariono (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari karyawan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan,

efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada karyawan serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*Causalty related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan karyawan dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau standar.

Dalam penjelasan tersebut, kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar karyawan yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dalam bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh karyawan pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata.

Lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu menurut Moehariono (2009) yaitu:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skill*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Ginting (2013) mengemukakan ada sepuluh indikator kompetensi yang sangat penting bagi karyawan yaitu:

1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2. Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Mengelola pekerjaan yang berbeda
4. Mengelola pekerjaan sesuai dengan pengetahuan
5. Mengambil tindakan dengan bijaksana
6. Mengambil tindakan sesuai dengan tuntutan organisasi
7. Menjalin kerjasama yang baik
8. Dapat bekerja secara tim
9. Mampu beradaptasi dengan lingkungan
10. Beradaptasi dengan pekerjaan baru

2. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati seseorang.

Menurut Nawawi (2011) motivasi (*motivation*) berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Sedarmayanti, 2009). Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2009).

Motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang, 2001). Pemberian imbalan yang sesuai dapat juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Bukti yang mendukung hubungan positif langsung antara motivasi intrinsik dan

efektivitas operasional seperti hasil penelitian Amabile (1998) dalam Manolopoulos (2006) mengatakan bahwa dalam penelitian konseptualnya telah terbentuk korelasi positif antara imbalan intrinsik (kepuasan batin dan tantangan pekerjaan) dan kinerja. Motivasi intrinsik adalah kenikmatan dan minat dalam kegiatan untuk kepentingan diri sendiri (Robideau, 2005). Kemampuan yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap motivasi kerjanya (Charbonneau, 2005).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Zainal, 2014).

Menurut Herzberg dalam Usmara (2006) faktor motivasi datang dari dalam diri karyawan yang dapat menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya lebih baik dan pekerjaannya lebih berkualitas, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

2. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan

organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu atas pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknik tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber yang memiliki keinginan adanya kebosanan dan kejenuhan. Kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

4. Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlukan dan di hargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer. Penghargaan yang diberikan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Pengembangan karir

Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengembangan karir, maka semakin besar motivasi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penjelasan oleh Mangkunegara (2013) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi. Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal bilaman karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bila memiliki motivasi

dalam bekerja. Manolopoulos (2006) memfokuskan penelitiannya pada kreativitas, dengan alasan bahwa penghargaan utama bagi karyawan bisa jadi pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik. Dengan mendapatkan prestasi yang baik, seseorang merasakan ada penghargaan yang begitu besar yang didapatinya sehingga memotivasi dan mendorong untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Koesmoro, 2005). Motivasi merupakan suatu proses dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan, dengan kata lain motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai yang diinginkannya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai suatu keinginan untuk menuju kesuksesan dalam hidup.

Unsur-unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seorang pemimpin terhadap karyawan yaitu:

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan.
3. Tersedianya seperangkat peralatan dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, berbagai rencana dan program kerja termasuk didalamnya tempat atau lokasi karyawan bekerja.
4. Gaya kepemimpinan dan sifat-sifat serta perilaku atasan terhadap bawahan.

Motivasi sebagai seseorang bawahan juga memiliki peran penting dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap bawahan, di dalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik yaitu:

- a. Kemampuan kerja
- b. Semangat atau modal kerja
- c. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- d. Prestasi dan semangat kerja

Berdasarkan beberapa teori dan konsep motivasi tersebut, terdapat dua dimensi motivasi yang sangat penting yang perlu dilakukan penelitian yaitu:

1. Menggerakkan
2. Mengarahkan

Sehubungan dengan kedua dimensi motivasi yaitu menggerakkan dan mengarahkan, maka dalam penelitian ini ditentukan indikator motivasi yang sekaligus menjadi dasar pertanyaan dalam penelitian yaitu:

1. Keinginan untuk berprestasi
2. Ketekunan dalam bekerja
3. Bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP)
4. Mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas

3. Pengawasan

Dalam pengertian yang sederhana pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Manullang (2012) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah

dilakukan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009). Untuk menjelaskan cara di mana praktek kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan dan keterlibatan, ia menyajikan model prestasi kerja. Vance (2006) menjelaskan fakta bahwa keterlibatan karyawan terkait erat dengan praktek atasan atau pengawasnya.

George dalam Manullang (2012) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Dari beberapa pengertian tentang pengawasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dilakukan untuk mengukur aktivitas dan mengambil tindakan guna menjamin bahwa rencana sedang dilaksanakan.

Sudah menjadi tugas pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan, pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawasan bukan semata-mata untuk mencari dan menemukan kesalahan namun lebih penting lagi adalah tindakan korektif serta pemecahannya.

Manullang (2012) mengatakan bahwa secara langsung pengawasan bertujuan antara lain:

- a. Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dilakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah.
- b. Menertipkan arahan kegiatan pekerjaan.
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.

Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasinya yang tengah berjalan.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan pengawasan melalui beberapa tahapan yang didasari pada proses yang telah diterapkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Williams (2001) mengatakan dasar yang dilakukan dalam melaksanakan proses pengawasan atau *supervise* adalah:

1. Standar-standar pelaksanaan yang jelas.

Standar adalah merupakan dasar perbandingan untuk mengukur tingkat pelaksanaan organisasi, memuaskan atau tidak memuaskan.

2. Membandingkan prestasi yang nyata dengan prestasi yang diinginkan.

Membandingkan prestasi yang nyata dengan prestasi yang diinginkan dapat dilakukan:

- Pengendalian umpan balik (setelah ada informasi hasil yang nyata). Merupakan mekanisme untuk mengumpulkan informasi tentang ketidak sempurnaan prestasi yang terjadi.
- Pengendalian bersamaan (informasi yang bersamaan). Merupakan mekanisme untuk mengumpulkan informasi mengenai kekurangan prestasi pada saat terjadinya,

3. Pengendalian sebelum terjadi (informasi hasil bersifat pencegahan). Merupakan suatu mekanisme untuk lebih mengawasi kinerja *input* daripada *output* untuk mencegah atau meminimalisasi kekurangan sebelumnya.

Hasibuan dalam Pane (2010) mengemukakan ada sepuluh indikator variabel pengawasan yaitu:

1. Akurat
2. Tepat waktu
3. Obyektif
4. Terpusat pada titik pengawasan strategi
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistik secara organisasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima pada anggota organisasi

4. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2014).

Menurut Zainal (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) secara luas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Sinungan (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan
2. Kreatif dan minat
3. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
4. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan pekerjaan
5. Penyederhanaan jalur komunikasi
6. Pengawasan
7. Pengakuan terhadap pencapaian
8. Kesempatan pengembangan diri
9. Gaya organisasi yang fleksibel

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*)

Seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Hal yang sangat penting dalam mengukur kinerja adalah menetapkan kriterianya. Faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya adalah kriteria pekerjaan. Artinya kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang sudah dibayar oleh organisasi atau perusahaan untuk dikerjakan oleh para karyawan. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja *individual* dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada selanjutnya hasil harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Menurut Benardin & Russell (1998) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost-effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
 5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
 6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.
- Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa dimensi dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja meliputi *output* perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin tetapi juga cepat menyelesaikan kerja "*extra*".
3. Kehandalan, dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap, meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan juga kerjasama.

Ginting (2013) mengemukakan ada delapan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mengevaluasi Pekerjaan
2. Adanya evaluasi pekerjaan
3. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan
4. Kerjasama dengan saling tukar pendapat
5. Inisiatif dalam bekerja
6. Ketepatan waktu sangat penting dalam menyelesaikan tugas

7. Kerjasama yang tercipta
8. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur

B. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Puncakjaya Power Suplai Tenaga Listrik Pada Lingkungan Pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua sebagai berikut: Ginting (2013) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero) dengan hasil penelitian menyimpulkan pertama, bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi dapat memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua, secara parsial motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan hubungan yang kuat terhadap Kinerja penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero).

Aziizir (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pontianak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil analisis diperoleh bahwa variabel kompetensi pegawai (X) memiliki koefisien regresi sebesar 1,04

(bertanda positif) terhadap kualitas pelayanan (Y) dan nilai t_{hitung} sebesar 9,698 dengan tingkat signifikansi 0,05 ($> 1,986$). Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y).

Santiasih (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012 sebesar 79,4%. Besar pengaruh parsial kompetensi intelektual adalah 71,0%, besar pengaruh kompetensi emosional 12,3% dan besar pengaruh kompetensi sosial adalah 28,9% terhadap kinerja pegawai. Kompetensi intelektual mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan 71,0%.

Silalahi (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa disimpulkan bahwa. "Motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Winanti (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada karyawan PT Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk

dalam kategori tinggi. (2) Kinerja karyawan PT Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup tinggi. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor lebih tinggi dibandingkan kualitas hasil kerja karyawan. (3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Saputra (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gametri Tirta Lestari Duri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji secara parsial dimana t hitung untuk variabel motivasi sebesar $2.910 > t$ tabel 1.983 , dengan tingkat signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$. Kedua, variabel pengawasan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji secara parsial dimana nilai t hitung untuk variabel pengawasan kerja sebesar $3.209 > t$ tabel 1.983 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$.

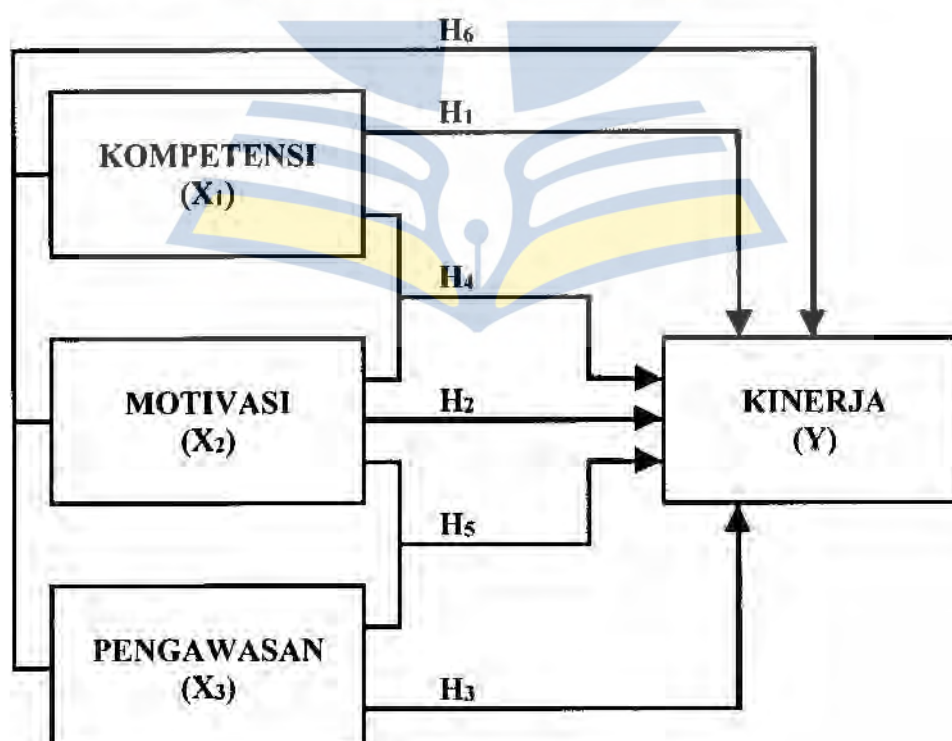
Murti (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Nurali (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan Dan Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil BPN Propinsi Sulawesi Tenggara. Hal itu mengandung makna bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dalam pengawasan tugas kepada para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kanwil BPN Propinsi Sulawesi Tenggara.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Pada Gambar 2.1 dapat dilihat kerangka berpikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam penelitian ini, yang diukur variabel bebas (*independent*) yaitu kompetensi, motivasi dan pengawasan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan yang adalah variabel terikat (*dependent*) di PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional variabel dalam penelitian di PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengawasan (X_3), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja (Y). Berikut definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Kompetensi (X_1) adalah merupakan karakteristik yang mendasari karyawan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dalam Moehariono, 2009).
2. Motivasi (X_2) adalah dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Koesmoro, 2005).
3. Pengawasan (X_3) adalah merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan (Williams, 2001).

4. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Dalam definisi operasional penelitian terdapat dimensi-dimensi variabel yang terdiri dari:

1. Dimensi Variabel Kompetensi:
 - a. Ketrampilan menjalankan tugas.
 - b. Ketrampilan mengelola tugas.
 - c. Ketrampilan mengambil tindakan.
 - d. Ketrampilan bekerjasama.
 - e. Ketrampilan beradaptasi.
2. Dimensi Variabel Motivasi:
 - a. Menggerakkan.
 - b. Mengarahkan.
3. Dimensi Variabel Pengawasan:
 - a. Standar-standar pelaksanaan yang jelas,
 - b. Mengarahkan membandingkan prestasi yang nyata dengan prestasi yang diinginkan.
4. Dimensi Variabel Kinerja:
 - a. Kualitas.
 - b. Kuantitas.
 - c. Inisiatif.
 - d. Kerjasama.

Penjelasan definisi operasional variabel penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari karyawan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dalam Moeheriono, 2009).	1. Keterampilan menjalankan tugas 2. Keterampilan mengelola tugas 3. Keterampilan mengambil tindakan 4. Keterampilan bekerjasama 5. Keterampilan beradaptasi	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Mengelola pekerjaan yang berbeda 4. Mengelola pekerjaan sesuai dengan pengetahuan 5. Mengambil tindakan dengan bijaksana 6. Mengambil tindakan sesuai dengan tuntutan organisasi 7. Menjalin kerjasama yang baik 8. Dapat bekerja secara tim 9. Mampu beradaptasi dengan lingkungan 10. Beradaptasi dengan pekerjaan baru
Motivasi (X ₂)	Dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Koesmoro, 2005).	1. Menggerakkan 2. Mengarahkan	1. Keinginan untuk berprestasi 2. Ketekunan dalam bekerja 3. Bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) 4. Mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas
Pengawasan (X ₃)	Pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan (Williams, 2001)	1. Standar-standar pelaksanaan yang jelas 2. Membandingkan prestasi yang nyata dengan prestasi yang diinginkan	1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Objektif 4. Terpusat pada titik pengawasan strategik 5. Realistik secara ekonomi 6. Realistik secara organisasional 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja 8. Fleksibel 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10. Diterima para anggota organisasi
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Kerjasama	1. Mengevaluasi pekerjaan 2. Adanya evaluasi pekerjaan 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan 4. Kerjasama dengan saling tukar pendapat 5. Inisiatif dalam bekerja 6. Ketepatan waktu sangat penting 7. Kerjasama yang tercipta 8. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur

Sumber: Spencer dalam Moeheriono (2009), Koesmoro (2005), Williams (2001), Mangkunegara (2011).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian bersifat kausal, kausal adalah hubungan sebab akibat dikarenakan yang akan diteliti pengaruh antara variabel dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan diukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian yang mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka jenis penelitian ini adalah penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Nazir, 2005). Data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh variabel-variabel kompetensi, motivasi, pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT Puncakjaya Power di

lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua yang berjumlah 283 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiono, 2014) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Puncakjaya Power pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

Sementara itu, berdasarkan pernyataan Arikunto (2002) bahwa apabila subyek kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel, maka seluruh populasi diikuti sertakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan ukuran populasi, selanjutnya ditentukan ukuran sampel minimal penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dan Sevilla (1994) dalam Husein Umar (2003) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang di tolerer

Populasi (N) adalah berjumlah 283 orang, dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya sampel (n) adalah:

$$n = \frac{283}{1 + 283 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{283}{1 + 283 (0,0025)}$$

$$n = \frac{283}{1 + 0,7075}$$

$$n = 165,73 \text{ (165 Orang)}$$

Untuk keperluan penelitian ini, ditetapkan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dengan demikian, ukuran sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 165 orang. Jumlah karyawan PT Puncakjaya Power secara keseluruhan dan sampel di setiap departemen dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Puncakjaya Power

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Coal Plant Portsite	107	62
2	Diesel Plant	109	63
3	Transmisi & Distribusi	32	19
4	SCADA	10	6
5	Support Service	25	15
Jumlah		283	165

Sumber: HRD PT Puncakjaya Power, 2014

Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *probality sampling* karena memberikan peluang yang sama bagi setiap (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini juga menggunakan *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena

pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan guna memperoleh informasi dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner (angket) dalam bentuk blangko pertanyaan, isian, pendapat para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Kuesioner digunakan untuk menjangkau data yang berkaitan dengan, kompetensi, motivasi dan pengawasan serta kinerja karyawan digunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2014).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan berbagai informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari daftar dan rangkaian yang diajukan pada responden (karyawan). Pengambilan data dilakukan dengan cara personal dimana kuesioner diberikan langsung kepada responden untuk mendapatkan responden ketika itu. Data sekunder adalah berbagai informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Pengumpulan data sekunder dapat berupa laporan tertulis baik berupa buku teori baik berupa jurnal yang ada hubungannya dengan kompetensi, motivasi dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu juga ada dokumen-dokumen organisasi/perusahaan (data dokumenter) yang diperoleh dari pihak yang

berkompeten seperti interen PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa *valid* berarti instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sesuai dengan teknik pengumpulan data instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengambilan data dilakukan secara personal, dan langsung untuk mendapatkan respon seketika. Prosedure pengukuran variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) maupun variabel tidak bebas (Y), menggunakan skala likert 1-5. Nilai jawaban dari pembobotan skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Pembobotan Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiano (2014)

Kuesioner sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu tes melakukan fungsi ukurannya.

Uji keandalan (reliabilitas) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini adalah menggunakan skala alfa (*cronbach's alpha*) dari program SPSS yaitu pengelompokan item-item

menjadi dua atau beberapa macam. Apabila nilai alfa hasil perhitungan SPSS lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* maka dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. Pengecekan Reliabilitas melalui pengukuran *cronbach's alpha* dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Pemeriksaan Pengukuran Reliabilitas Nilai *Cronbach's Alpha*

No	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Pengukuran Reliabilitas
1	Mendekati 1,0	Sangat Baik
2	> 0,8	Baik
3	> 0,7	Dapat Diterima
4	> 0,6	Kurang

Sumber: Sugiono (2014:250)

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Menurut Sugiono (2014) *valid* berarti instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah syarat pertama yang harus dilakukan dalam analisa statistika jika menggunakan alat instrument berupa kuesioner. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan pendekatan *pearson* dan *factor*. Dalam hal ini uji validitas dengan teknik analisis faktor (Sugiono, 2014).

Pengujian validitas menggunakan teknik analisis faktor (*construct validity*), yaitu untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai *loading factor* yang tinggi diatas 0,4. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan *Analysis Factor*, biasanya digunakan batasan derajat kepercayaan

sampel atau nilai > 0.50 . Apabila nilainya diatas 0.50 dan *loading factor* > 0.4 , maka sampel dalam penelitian dianggap cukup *valid* untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Analysis Factor* menggunakan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil pengujian validitas instrumen variabel kompetensi, motivasi, pengawasan dan kinerja karyawan PT Puncakjaya Power sebagai berikut:

a. Hasil uji validitas variabel kompetensi (X_1).

Pada Tabel 3.4 dapat dilihat hasil pengujian variabel kompetensi secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,5$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan *valid*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel kompetensi dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

No Item	Nilai <i>Factor Analysis</i>	Kriteria
Item_A1	0,684	<i>Valid</i>
Item_A2	0,648	<i>Valid</i>
Item_A3	0,604	<i>Valid</i>
Item_A4	0,725	<i>Valid</i>
Item_A5	0,698	<i>Valid</i>
Item_A6	0,663	<i>Valid</i>
Item_A7	0,704	<i>Valid</i>
Item_A8	0,748	<i>Valid</i>
Item_A9	0,735	<i>Valid</i>
Item_A10	0,745	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

b. Hasil uji validitas variabel motivasi (X_2).

Hasil pengujian variabel motivasi secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,5$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan *valid*. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel motivasi dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No Item	Nilai <i>Factor Analysis</i>	Kriteria
Item_B1	0,836	<i>Valid</i>
Item_B2	0,817	<i>Valid</i>
Item_B3	0,798	<i>Valid</i>
Item_B4	0,750	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

c. Hasil uji validitas variabel pengawasan (X₃)

Pada Tabel 3.6 dapat dilihat hasil pengujian variabel pengawasan secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,5$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan *valid*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel pengawasan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₃)

No Item	Nilai <i>Factor Analysis</i>	Kriteria
Item_C1	0,749	<i>Valid</i>
Item_C2	0,710	<i>Valid</i>
Item_C3	0,728	<i>Valid</i>
Item_C4	0,638	<i>Valid</i>
Item_C5	0,684	<i>Valid</i>
Item_C6	0,624	<i>Valid</i>
Item_C7	0,772	<i>Valid</i>
Item_C8	0,703	<i>Valid</i>
Item_C9	0,694	<i>Valid</i>
Item_C10	0,739	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

d. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Hasil pengujian kinerja secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,5$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan *valid*. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel kinerja dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	Nilai <i>Factor Analysis</i>	Kriteria
Item_D1	0,826	<i>Valid</i>
Item_D2	0,724	<i>Valid</i>
Item_D3	0,805	<i>Valid</i>
Item_D4	0,850	<i>Valid</i>
Item_D5	0,607	<i>Valid</i>
Item_D6	0,803	<i>Valid</i>
Item_D7	0,820	<i>Valid</i>
Item_D8	0,712	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Hasil perhitungan uji validitas variabel kompetensi, motivasi, pengawasan dan kinerja sebagaimana terdapat dalam tabel-tabel diatas, menunjukkan bahwa semua nilai lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini *valid* sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Jumlah varian butir dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir. Pengujian dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

Uji konsistensi internal (uji reliabilitas) dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Uji reliabilitas data dengan SPSS, reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable*. Reliabilitas mempunyai berbagai makna lain seperti kepercayaan, keteladanan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Sedangkan angket dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS metode yang sering digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, motivasi, pengawasan dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N <i>Of Items</i>	Kriteria
1. Kompetensi (X ₁)	0,877	10	<i>Reliable</i>
2. Motivasi (X ₂)	0,812	4	<i>Reliable</i>
3. Pengawasan (X ₃)	0,866	10	<i>Reliable</i>
4. Kinerja (Y)	0,887	8	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 3.8 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi (0,877), motivasi (0,812), pengawasan (0,866) dan kinerja (0,887). Hasil pengujian reliabilitas variabel menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha* semua variabel lebih besar dari nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini *reliable* atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis infrensial dengan regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan mengetahui apakah variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

Hipotesis dilakukan dengan analisis statistik inferensial/kuantitatif yang meliputi: Analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas), uji hipotesis (uji F, uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Untuk mengolah data dalam penelitian ini digunakan perangkat lunak *Statistical Package For Social Sciencess (SPSS) Version 21*.

1. Metode analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis data yang terkumpul dan dipergunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing responden dan tanggapan responden atas variabel kompetensi, motivasi dan pengawasan pada karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua dengan memakai alat instrumen penelitian (kuesioner).

2. Metode analisis data regresi linier berganda

Metode analisis inferensial adalah analisis statistik dengan pendekatan kuantitatif di mana data pengamatan dipakai untuk mengestimasi parameter dan pengajuan hipotesis dan untuk selanjutnya ditarik suatu kesimpulan. Teknis analisis statistik untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda (Algifari, 2001) yaitu untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel dependen (Y). Dan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi masing-masing variabel
a	= Konstanta
X_1	= Kompetensi
X_2	= Motivasi
X_3	= Pengawasan
e	= <i>Estimate of error</i> dari masing-masing variabel

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah variabel residu memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006).

Untuk mengetahui normalitas residual melalui uji statistik adalah dengan melihat uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal jika nilai sig (signifikansi) > 0,05 tetapi bila data berdistribusi tidak normal jika nilai sig (signifikansi) < 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

1. Jika nilai Asymp.sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Asymp.sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan alat bantu program SPSS versi 21.

b. Uji multikolinieritas.

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan *standar error* menjadi tinggi dan sensitif terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti dan tingkat signifikansi yang salah juga semakin besar. Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan nilai *variance inflation factor* (*VIF*), apabila *VIF* kurang dari 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1997).

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dilakukan dengan:

1. Melihat nilai Tolerance
 - a) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
 - b) Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.
2. Melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*)
 - a) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
 - b) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS 21.

c. Uji heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan, atau bervariasinya data yang diteliti. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* (Situmorang, 2012) dengan teknik pengujian uji t. Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} , berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu *scatterplot diagram*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah *residual* (Y Prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21.

d. Pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama (simultan) atau secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Signifikansi hasil uji hipotesis dilakukan dengan pendekatan uji F dan uji t. (Baroroh, 2003).

1) Uji F.

Uji F ini dilakukan dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Pada Uji F dapat ditentukan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada Tabel F (lampiran 8) dengan menggunakan rumus:

$$df (1) = k - 1$$

$$df (2) = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

Untuk F_{hitung} dihitung dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Menguji kebenaran hipotesis digunakan uji F yaitu menguji keberartian regresi secara bersama-sama (simultan) dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, (X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_a \neq 0$, (X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y)

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

2) Uji t.

Uji t ini dilakukan dengan maksud menguji apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Pada Uji t dapat ditentukan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada Tabel t (lampiran 7) dengan menggunakan rumus:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Untuk t_{hitung} dihitung dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Menguji kebenaran hipotesis, pertama menentukan koefisien regresi (b) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian parsial melalui uji t yaitu menguji keberartian regresi secara sendiri (parsial) dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$, (X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$, (X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y)

Pegujian dengan uji t variansnya adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

3) Uji koefisien determinasi (R^2).

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel terikatnya. Kemudian dilakukan pengujian variansnya dengan uji f.

a. Pengujian hipotesis pertama uji t.

Uji t dalam hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_1 secara masing-masing (individu) dan positif terhadap variabel terikat Y. Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumus Hipotesis:

$$H_0 = b_1 = 0, (X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y).$$

$$H_1 = b_1 \neq 0, (X_1 \text{ berpengaruh terhadap } Y).$$

2. Menentukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} < F_{tabel} \text{ atau signifikansi } > 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{hitung} > F_{tabel} \text{ atau signifikansi } < 0,05$$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$$

b. Pengujian hipotesis kedua uji t.

Uji t dalam hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_2 secara masing-masing (individu) dan positif terhadap variabel terikat Y. Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu

program SPSS versi 21. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumus Hipotesis:

$H_0 = b_2 = 0$, (X_2 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_2 = b_2 \neq 0$, (X_2 berpengaruh terhadap Y).

2. Menentukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$

- c. **Pengujian hipotesis ketiga uji t.**

Uji t dalam hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_3 secara masing-masing (individu) dan positif terhadap variabel terikat Y . Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumus Hipotesis:

$H_0 = b_3 = 0$, (X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_3 = b_3 \neq 0$, (X_3 berpengaruh terhadap Y).

2. Menentukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$

d. Pengujian hipotesis keempat uji F.

Uji F dalam hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama dan positif terhadap variabel terikat Y . Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumus Hipotesis:

$H_0 = 0$, (X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_4 \neq 0$, (X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y).

2. Menentukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$F_{tabel} = F_{(k ; n-k)}$

e. Pengujian hipotesis kelima uji F.

Uji F dalam hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_2 dan X_3 secara bersama-sama dan positif terhadap variabel terikat Y . Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumus Hipotesis:

$H_0 = 0$, (X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_5 \neq 0$, (X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y).

2. Menentukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$$F_{tabel} = F_{(k; n-k)}$$

f. Pengujian hipotesis keenam uji F.

Uji F dalam hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_1, X_2 , dan X_3 secara bersama-sama dan positif terhadap variabel terikat Y . Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumus Hipotesis:

$H_0 = 0$, (X_1, X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_6 \neq 0$, (X_1, X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y).

2. Menentukan kriteria pengujian, berdasarkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, dimana:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$$F_{tabel} = F_{(k; n-k)}$$

BAB IV

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT Puncakjaya Power

Seiring dengan perkembangan PT Freeport Indonesia, kebutuhan tenaga listrik juga mengalami perkembangan untuk digunakan dilingkungan pertambangan dan pemukiman area PT Freeport Indonesia. Sejak awal mulanya pelaksanaan proyek PT Freeport Indonesia, pembangkit tenaga listrik dikelola oleh satu departemen di PT Freeport Indonesia yaitu *Electrical Department* yaitu *Power Plant*.

Pada tahun 1995 PT Freeport Indonesia melaksanakan program privatisasi terhadap beberapa departemen yaitu pengelolaan listrik, pengelolaan rumah sakit, pengelolaan transportasi, pengelolaan makanan, pengelolaan supermarket dan pengelolaan barak-barak tempat tinggal karyawan. Saat itu PT Freeport Indonesia ingin memusatkan pengelolaan pada tambang dan pabrik penggilingan dan pengapalan tambang.

PT Puncakjaya Power adalah salah satu perusahaan privatisasi dari salah satu departemen yang ada di PT Freeport Indonesia yaitu Departemen Listrik (*Power Plant*). Tepatnya pada tanggal 1 Februari 1995 PT Puncakjaya Power resmi menjadi Perusahaan pengelola listrik dan pemasok listrik dilingkungan pertambangan kelas dunia PT Freeport Indonesia dengan Akta Pendirian Perusahaan No. 04/tanggal 1/12/1994 berkedudukan di Tembagapura Propinsi Papua. Pengoperasian Pembangkit yang dikelola oleh Perusahaan di Indonesia dengan nama PT Nusantara

Power Service, bekerja sama dengan perusahaan asing yaitu *Flour Daniel* dan *Duck Power System* salah satu perusahaan pengelola power listrik terbesar di dunia.

PT Puncakjaya Power adalah perusahaan yang menangani Operation & Maintenance (O&M) di lokasi proyek PTFI di Tembagapura yang menghasilkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke tambang dan pabrik. Pusat Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) terletak di beberapa lokasi yang berbeda. Salah satu Pusat Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1
Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD)

Tahun 2007, PT Puncakjaya Power melakukan pengembangan dengan membangun Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang ada di Amamapare Portsite dengan 3 Unit fosil berkapasitas masing-masing 75 Mega Watt. Proyek

pembangunan pembangkit listrik tenaga uap selesai pada tahun 2008, dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2
Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU)

Penambahan kapasitas produksi tenaga listrik dilakukan seiring dengan kebutuhan pasokan listrik oleh PT Freeport Indonesia yang memperluas proyek pengembangan produksi dari 115K ke 230K. PT Freeport McMoran Copper & Gold memiliki saham terbesar 87,5% dengan anak perusahaan PT Puncakjaya Power sebagai pengelola tenaga listrik di lingkungan PT Freeport Indonesia di Tembagapura Papua (PT Puncakjaya Power *Affiliate of Freeport McMoran Copper & Gold*) dan saham yang lain dimiliki oleh PT Nusantara Power Service, *Flour Daniel dan Duck Power System*.

2. Visi & Misi PT Puncakjaya Power

Perusahaan telah menetapkan pernyataan Visi dan Misinya untuk mendorong setiap karyawan untuk mempertahankan kinerja yang sangat baik dengan sasaran utama sebagai berikut:

NPS akan selalu menyediakan semua kebutuhan operasional listrik, perawatan dan manajemen asset-asset PJP dengan baik. Tetap fokus pada produksi yang aman dan menyalurkan listrik dengan target berikut:

- Tidak ada rugi produksi* sehubungan dengan kualitas dan kuantitas penyaluran listrik.
- Menanggapi segala masalah yang terjadi secara efektif dan efisien agar dapat mengurangi kerugian dalam produksi*.
- Memaksimalkan unit PLTU untuk mengurangi biaya bahan bakar.

(*Produksi – Operasi penambangan, penggilingan dan pemuatan kapal PT Freeport Indonesia).

B. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian lapangan yang dilakukan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang telah dikemukakan oleh penulis sebelumnya, maka penulis membuat daftar kuesioner penelitian yang disebarkan kepada 165 responden. Berdasarkan judul penelitian yang telah ditetapkan, terdapat variabel yang diteliti yaitu kompetensi sebagai variabel bebas (X_1), motivasi sebagai variabel bebas (X_2) dan pengawasan sebagai variabel bebas (X_3) sedangkan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Penulis menggunakan beberapa pernyataan yang langsung menyangkut dengan penelitian ini, untuk menganalisa data mengenai responden. Pernyataan tersebut ditujukan kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel penelitian ini.

Dalam menganalisa data penelitian, dilakukan prosedur sebagai berikut:

1. Mengumpulkan kuesioner mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Melakukan penghitungan frekwensi setiap jawaban angket mengenai kompetensi, motivasi, pengawasan dan kinerja.
3. Memasukkan jawaban kuesioner ke dalam kriteria penilaian yaitu:

a. Jawaban Sangat Setuju (SS)	= 5
b. Jawaban Setuju (S)	= 4
c. Jawaban Kurang Setuju (KS)	= 3
d. Jawaban Tidak Setuju (TS)	= 2
e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
4. Memasukkan jawaban responden ke dalam daftar tabulasi data.
5. Menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk semua variabel, di mana butir-butir pertanyaan yang tidak *valid* akan tidak diikutkan dalam penelitian ini.
6. Hasil perhitungan disesuaikan dengan skala nilai yang telah ditentukan sebagai berikut:

a. 0,00 – 0,20	= korelasi yang rendah
b. 0,20 – 0,40	= korelasi yang rendah tapi ada
c. 0,40 – 0,60	= korelasi yang sedang
d. 0,60 – 0,80	= korelasi yang tinggi

- e. $0,80 - 1,00$ = korelasi yang sangat tinggi
7. Menghitung koefisien korelasi antara kompetensi, motivasi, pengawasan dan kinerja.
 8. Menghitung besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, pengawasan dan kinerja.
 9. Membandingkan harga korelasi pada jumlah pengamatan $n = 165$ pada taraf signifikansi $0,05$.
 10. Menghasilkan persamaan regresi linier dengan terlebih dahulu menguji asumsi klasik yang terjadi sebelum melakukan pengolahan data yang menghasilkan persamaan regresi.
 11. Menggunakan rumus uji- t untuk melihat antara besaran t_{hitung} dengan t_{tabel} .
 12. Menggunakan rumus uji- F untuk melihat antara besaran F_{hitung} dengan F_{tabel} .
 13. Menggunakan uji determinasi (R^2)

Membuat data mengenai responden dimana pernyataan berhubungan dengan jenis kelamin, usia (umur), pendidikan, masa kerja dan posisi (jabatan) yang disebarkan kepada 165 responden. Adapun penjelasan mengenai profil data identitas responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Pria	163	98,8
Wanita	2	1,2
Total	165	100

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Mayoritas responden berjenis kelamin pria dengan jumlah 163 orang (98,8%) sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 2 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pria lebih banyak berperan dalam melaksanakan pekerjaan teknisi di perusahaan pembangkit tenaga listrik yang mensuplai tenaga listrik di lingkungan PT Freeport Indonesia. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja teknisi pria karena kondisi lingkungan yang terpencil dan jenis pekerjaan yang mengharuskan tenaga kerja pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sudah Menikah	157	95,2
Belum Menikah	8	4,8
Pernah Menikah	-	-
Total	165	100

Sumber Data: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan tingkat status perkawinan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang sudah menikah dengan jumlah 157 orang (95,2%) sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 8 orang (4,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja di perusahaan ini, untuk memenuhi kebutuhan keluarga dengan tujuan pokok mendapatkan penghasilan yang lebih layak untuk kesejahteraan keluarga.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Umur)

Karakteristik responden berdasarkan usia (umur) dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Umur)

Usia (umur)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
21 - 30 tahun	23	13,9
31 - 40 tahun	58	35,2
41 - 50 tahun	67	40,6
50 - 60 tahun	17	10,3
Total	165	100

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.3 mayoritas responden berusia 41–50 tahun sebanyak 67 orang (40%), kemudian responden yang berumur 31–40 tahun sebanyak 58 orang (35,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam usia produktif dan mempunyai kematangan dan tingkat kedewasaan yang tinggi serta memiliki pengalaman yang cukup banyak dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan teknisi dalam perusahaan ini, dominan masih berusia produktif di mana pimpinan lebih mudah memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap menjaga kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan teknis dengan baik.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
SMA/SMK atau sederajat	90	54,5
D1/D2/D3	29	17,6
S-1 (Sarjana)	44	26,7
S-2 (Magister)	2	1,2
S-3 (Doktor)	-	-
Total	165	100

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan direkrut dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 90 orang (54,5%). Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan teknisi yang siap melaksanakan pekerjaannya, dan seiring dengan itu diberikan banyak pelatihan atau training yang sesuai dengan tuntutan kompetensi pekerjaannya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam perusahaan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dalam Perusahaan

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Kurang dari 11 tahun	82	49,7
11 - 20 tahun	59	35,8
21 - 30 tahun	24	14,5
Lebih dari 30 tahun	-	-
Total	165	100

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan masa kerja kurang dari 11 tahun sebanyak 82 orang (49,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden masih tergolong belum lama dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebagai teknisi di perusahaan, sehingga masih perlu diberikan pelatihan atau pendidikan yang lebih banyak untuk mencapai kompetensi sesuai bidangnya dan pengawasan dalam pekerjaan harus lebih konsisten untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang diakibatkan oleh karyawan yang kurang penguasai pekerjaannya.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi (Jabatan)

Karakteristik responden berdasarkan posisi (jabatan) dalam perusahaan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi dalam Perusahaan

Posisi (jabatan)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<i>Non Staff</i> (pekerja pratama) / karyawan (grade A, B, C, D, E, F)	97	58,8
<i>Staff Level 1</i> (pekerja muda) / karyawan (setingkat <i>foreman</i>)	38	23,0
<i>Staff Level 2</i> (pekerja madya) / karyawan (setingkat <i>general foreman</i>)	19	11,5
<i>Staff Level 3</i> (pekerja utama) / karyawan (setingkat <i>superintendent</i>)	9	5,5
<i>Management</i> pertama / karyawan (setingkat <i>general superintendent</i>)	2	1,2
<i>Management</i> tengah / karyawan (setingkat <i>manager/senior manager</i>)	-	-
<i>Management</i> puncak / karyawan (setingkat <i>general manager</i>)	-	-
Total	165	100

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Karakteristik berdasarkan posisi (jabatan) mayoritas responden adalah karyawan *non staff* (pekerja pratama) sebanyak 97 orang (58.8%), sedangkan sebagai seorang pengawas yaitu karyawan staff level 1 (pekerja muda) setingkat foreman berjumlah 38 orang (23,0%), staff level 2 (pekerja madya) berjumlah 19 orang (11,5%) dan staff level 3 (pekerja utama) berjumlah 9 orang (5,55), responden lainnya 2 orang (1,2%) yaitu manajemen pertama, karyawan setingkat *general superintendent*. Hal ini menunjukkan bahwa hirarki pengawas sudah memadai tapi karyawan tingkat non staff sangat kurang menunjukkan ketersediaan *man power* untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan belum memadai dan bisa mengakibatkan ketidak seimbangan antara jumlah pekerja dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Begitu pula sebaliknya dengan ketersediaan jumlah pengawas yang cukup memadai tapi tidak melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien maka akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak sesuai target perusahaan.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian yang dilaksanakan di lingkungan perusahaan PT Puncakjaya Power Suplai Tenaga Listrik pada Lingkungan Pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua dengan variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengawasan (X_3) sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja (Y).

1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X₁)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari karyawan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dalam Moeheriono, 2009).

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompetensi

Idikator	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Item_A1	56	33,9	96	58,2	12	7,3	-	-	1	0,6
2 Item_A2	51	30,9	101	61,2	11	6,7	-	-	2	1,2
3 Item_A3	39	23,6	91	55,2	31	18,8	3	1,8	1	0,6
4 Item_A4	57	34,5	90	54,5	18	10,9	-	-	-	-
5 Item_A5	46	27,9	107	64,8	9	5,5	2	1,2	-	-
6 Item_A6	45	27,3	89	53,9	28	17,0	2	1,2	1	0,6
7 Item_A7	83	50,3	73	44,2	9	5,5	-	-	-	-
8 Item_A8	100	60,6	65	39,4	-	-	-	-	-	-
9 Item_A9	67	40,6	89	53,9	9	5,5	-	-	-	-
10 Item_A10	46	27,9	112	67,9	7	4,2	-	-	-	-

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel kompetensi adalah sebagai berikut: menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keterampilan yang didapat dari perusahaan (A1). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 56 orang (33,9%) dan setuju sebanyak 96 orang (58,2%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keterampilan yang didapat dari

perusahaan karena karena karyawan sudah lama bekerja di perusahaan ini, dilihat dari karakteristik responden menurut masa kerja 11-30 tahun, sebanyak 83 orang (50,3%).

Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan (A2). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 51 orang (30,9%) dan setuju sebanyak 101 orang (61,2%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang (6,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan terampil sesuai target, tetapi masih ada juga karyawan yang tidak terampil melaksanakan pekerjaannya yang sudah ditentukan. Dilihat dari karakteristik responden menurut pendidikan terakhir terdapat 90 orang (54,5%) yang mempunyai pendidikan SMA/STM atau sederajat yang masih membutuhkan banyak pelatihan dan pendidikan sesuai kompetensi jenis pekerjaannya.

Dapat bekerja dengan mengelola pekerjaan yang berbeda (A3). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 39 orang (23,6%) dan setuju sebanyak 91 orang (55,2%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 31 orang (18,8%), yang tidak setuju 3 orang (1,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%). Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat melaksanakan dan mengelola pekerjaan yang berbeda selain pekerjaan yang setiap hari dilakukannya, karena keterbatasan pada kompetensi jenis pekerjaan yang dimiliki karyawan.

Dalam mengelola pekerjaan sesuai pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan (A4). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju

sebanyak 57 orang (34,5%) dan setuju sebanyak 90 orang (54,5%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 18 orang (10,9%) dan sangat tidak setuju tidak ada orang yang memberi jawaban (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan, karena pelatihan atau pendidikan yang diperolehnya tidak sesuai dengan jenis kompetensi pekerjaan yang dilakukan atau penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

Mampu mengambil tindakan dengan bijaksana sesuai dengan pengalaman sebelumnya (A5). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 46 orang (27,9%) dan setuju sebanyak 107 orang (64,8%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 9 orang (5,5%) dan sebanyak 2 orang (1,2%) menjawab tidak setuju sedangkan 1 orang (0,6%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat kedewasaan yang tinggi, terlihat dari karakteristik responden menurut status pernikahan terdapat 157 orang (95,2%) yang sudah menikah. Hal tersebut dapat juga dilihat dari karakteristik responden menurut status jabatan terdapat 42% yang mempunyai status *staff* (pengawas).

Mengambil tindakan dalam bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi (A6). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 45 orang (27,3%) dan setuju sebanyak 89 orang (53,9%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 28 orang (17,0%) dan yang memberi jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang (1,2%) sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan mengambil tindakan dalam bekerja tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, karena

merasa bahwa tidak ada pengembangan dan perhatian sebagai seorang karyawan yang sudah bekerja cukup lama di perusahaan.

Menjalin kerjasama yang baik dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan (A7). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 83 orang (50,3%) dan setuju sebanyak 73 orang (44,2%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 9 orang (5,5%) selanjutnya tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberi jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kompetensi individu menurut Moehariono (2009) keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja sehingga mampu menjalin kerja sama yang baik dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan.

Dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan (A8). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 100 orang (60,6%) dan setuju sebanyak 65 orang (39,4%). Sedangkan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada yang menjawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kompetensi menurut Soto dalam Enceng dan Purwaningdyah (2008, penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Perusahaan mengharuskan karyawan untuk bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan karena jenis pekerjaan yang ada di perusahaan, memiliki tingkat resiko yang tinggi.

Mampu beradaptasi dengan lingkungan di sekitar perusahaan (A9). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 67 orang (40,6%) dan setuju sebanyak 89 orang (53,9%). Sedangkan yang memberi jawaban

kurang setuju sebanyak 9 orang (5,5%) dan selanjutnya tidak ada yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa dan mampu beradaptasi dengan lingkungan di sekitar perusahaan, tetapi masih ada juga yang kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

Mampu beradaptasi dengan pekerjaan baru (A10). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 46 orang (27,9%) dan setuju sebanyak 112 orang (67,9%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang (4,2%) dan yang lainnya tidak ada yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah terbiasa dan mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang baru sesuai kompetensi dan tuntutan perusahaan.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kompetensi yang dominan adalah pernyataan (A8) yaitu karyawan dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban keseluruhan responden yang menyatakan setuju sebanyak 165 orang (100%) berarti dimensi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara keseluruhan adalah keterampilan bekerjasama. Perusahaan mempunyai peraturan bahwa setiap karyawan harus mampu bekerja secara tim dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan tidak boleh melaksanakan pekerjaan sendirian karena sangat berbahaya sehubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja yang memiliki tingkat resiko tinggi (bahaya listrik). Peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap karyawan.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta megarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Koesmoro, 2005).

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Item_B1	49	29,7	90	54,5	26	15,8	-	-	-	-
2 Item_B2	38	23,0	99	60,0	28	17,0	-	-	-	-
3 Item_B3	67	40,6	80	48,5	18	10,9	-	-	-	-
4 Item_B4	29	17,6	82	49,7	54	32,7	-	-	-	-

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel motivasi adalah sebagai berikut: ingin berprestasi dengan meningkatkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (B1). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 49 orang (29,7%) dan setuju sebanyak 90 orang (54,5%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 26 orang (15,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai motivasi atau dorongan yang menggerakkan keinginan untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan meningkatkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tekun dalam melaksanakan pekerjaan dalam menghasilkan pencapaian target (B2). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 38 orang (23,0%) dan setuju sebanyak 99 orang (60,0%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 28 orang (17,0%) dan yang lainnya tidak ada yang memberi jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai

motivasi yang menggerakkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tekun dalam menghasilkan pencapaian target-target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, walaupun masih ada yang tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdorong untuk bekerja sesuai standar operasional prosedur SOP (B3). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 67 orang (40,6%) dan setuju sebanyak 80 orang (48,5%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 18 orang (10,9%) dan lainnya tidak ada yang memberi jawaban (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena terdorong untuk mengarahkan bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) demi keselamatan agar supaya keinginan untuk membahagiakan dan membuat keluarganya sejahtera bisa tercapai. Dapat dilihat dari karakteristik responden menurut status pernikahan terdapat 157 orang (95,2%) sudah menikah. Selain itu, jenis pekerjaan yang ada di perusahaan mempunyai tingkat bahaya dan resiko yang tinggi berhubungan dengan kelistrikan.

Terdorong untuk mengembangkan kreatifitas kerja atas motivasi dari atasan atau pimpinan (B4). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 29 orang (17,6%) dan setuju sebanyak 82 orang (49,7%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 54 orang (32,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terdorong untuk mengembangkan kreatifitas kerja atas motivasi dari atasan atau pimpinan perusahaan.

Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi, yang dominan karyawan menjawab pernyataan (B3) yaitu karyawan terdorong untuk bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP). Mayoritas karyawan sudah terbiasa bekerja dengan

dorongan dari dalam diri sendiri yang mengarahkan untuk bekerja berdasarkan SOP demi keselamatan.

3. Deskripsi Variabel Pengawasan (X_3)

Pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan (Williams, 2001).

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pengawasan

Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Item_C1	31	18.8	112	67.9	19	11.5	3	1.8	-	-
2 Item_C2	36	21.8	103	62.4	24	14.5	2	1.2	-	-
3 Item_C3	58	35.2	97	58.8	7	4.2	3	1.8	-	-
4 Item_C4	32	19.4	24	14.5	59	35.8	24	14.5	26	15.8
5 Item_C5	23	13.9	94	57.0	36	21.8	11	6.7	1	0.6
6 Item_C6	22	13.3	111	67.3	25	15.2	7	4.2	-	-
7 Item_C7	71	43.0	87	52.7	5	3.0	2	1.2	-	-
8 Item_C8	38	23.0	116	70.3	9	5.5	2	1.2	-	-
9 Item_C9	55	33.3	89	53.9	15	9.1	4	2.4	2	1.2
10 Item_C10	45	27.3	113	68.5	6	3.6	1	0.6	-	-

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel pengawasan adalah sebagai berikut: selalu melakukan pekerjaan dengan hasil akurat (C1). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang (18,8%), setuju 112 orang (67,9%), kurang setuju sebanyak 19 orang (11,5%) dan sebanyak 3 orang (1,8%) menjawab tidak setuju sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan hasil akurat.

Mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu (C2). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang (21,8%) dan setuju sebanyak 103 orang (62,4%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 24 orang (14,5%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (1,2%) sedangkan yang lainnya tidak ada yang memberi jawaban (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena mayoritas karyawan sudah lama bekerja di perusahaan, terlihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, 11-30 tahun berjumlah 85 orang (50,3%) artinya lebih dari setengah dari jumlah karyawan sudah cukup memiliki pengalaman melaksanakan pekerjaannya.

Selalu menilai situasi dan kondisi kerja dengan objektif (C3). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 58 orang (35,2%) dan setuju sebanyak 97 orang (58,8%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang (4,2%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (1,8%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menilai situasi dan kondisi kerja dengan objektif.

Bekerja dengan serius karena ada yang mengawasi (C4). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang (19,4%) dan setuju sebanyak 24 orang (14,5%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 59 orang (35,8%) dan tidak setuju sebanyak 24 orang (14,5%) sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (15,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan serius bukan karena ada yang mengawasi tetapi karena tanggungjawab untuk

menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya target dan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Selalu merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan, realistis secara ekonomis (C5). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang (13,9%) dan setuju sebanyak 94 orang (57,0%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 36 orang (21,8%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,7%) sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan, realistis secara ekonomis.

Selalu merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai kebutuhan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada realistis secara organisasional (C6). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang (13,3%) dan setuju sebanyak 111 orang (67,3%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 25 orang (15,2%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (4,2%) sedangkan yang lain yaitu sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan selalu merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai kebutuhan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada, realistis secara organisasional walaupun masih ada sebagian kecil yang belum merasakannya.

Selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan (C7). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 71 orang (43,0%) dan setuju sebanyak 87 orang (52,7%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang

setuju sebanyak 5 orang (3,0%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (1,2%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan karena tidak mau mengambil resiko sendiri bila terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Mampu bersikap fleksibel dalam bekerja (C8). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 38 orang (23,0%) dan setuju sebanyak 116 orang (70,3%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 9 orang (5,5%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan mampu bersikap fleksibel dalam bekerja.

Bekerja dengan petunjuk yang diberikan atasan (C9). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 55 orang (33,3%) dan setuju sebanyak 89 orang (53,9%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (2,4%) sedangkan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan petunjuk yang diberikan atasan.

Dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam bekerja (C10). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 45 orang (27,3%) dan setuju sebanyak 113 orang (68,5%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang (3,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab (0,0%). Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam bekerja.

Hasil jawaban responden terhadap variabel pengawasan, yang paling dominan karyawan menjawab setuju dan sangat setuju adalah pernyataan (C7) yaitu karyawan selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 71 orang (43,0%) dan setuju sebanyak 87 orang (52,7%), jumlah 158 orang (95,7%) berarti karyawan terkoordinasi dengan aliran kerja dengan selalu berkoordinasi dengan atasan membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar yang ada.

4. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Item_D1	49	29.7	105	63.6	10	6.1	1	0.6	-	-
2 Item_D2	44	26.7	91	55.2	26	15.8	4	2.4	-	-
3 Item_D3	42	25.5	99	60.0	23	13.9	1	0.6	-	-
4 Item_D4	80	48.5	69	41.8	13	7.9	3	1.8	-	-
5 Item_D5	24	14.5	47	28.5	64	38.8	23	13.9	7	4.2
6 Item_D6	34	20.6	107	64.8	23	13.9	1	0.6	-	-
7 Item_D7	64	38.8	84	50.9	17	10.3	-	-	-	-
8 Item_D8	45	27.3	96	58.2	23	13.9	1	0.6	-	-

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan terhadap variabel kinerja adalah sebagai berikut: selalu mengevaluasi

hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan (D1). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 49 orang (29,7%) dan setuju sebanyak 105 orang (63,6%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang (6,1%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengevaluasi hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Merasakan dampak evaluasi pekerjaan dari perusahaan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan (D2). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 44 orang (26,7%) dan setuju sebanyak 91 orang (55,2%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 26 orang (15,8%) dan tidak setuju sebanyak 4 orang (2,4%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan dampak evaluasi pekerjaan dari perusahaan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

Meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (D3). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 42 orang (25,5%) dan setuju sebanyak 99 orang (60,0%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 23 orang (13,9%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%) sedangkan lainnya yaitu sangat tidak setuju tidak ada yang jawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selalu mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan (D4). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 80 orang (48,5%) dan setuju sebanyak 69 orang (41,8%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang (7,9%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (1,8%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena selalu mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas di luar jam kerja (D5). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang (14,5%) dan setuju sebanyak 47 orang (28,5%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 64 orang (38,8%) dan tidak setuju sebanyak 23 orang (13,9%) sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (4,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terbiasa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas di luar jam kerja, untuk menghindari resiko yang terjadi, yang dapat merugikan karyawan sendiri.

Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (D6). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang (20,6%) dan setuju sebanyak 107 orang (64,8%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 23 orang (13,9%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang jawab (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan

bertanggungjawab menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Bekerjasama dengan saling tukar pendapat dalam menyelesaikan tugas (D7). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 64 orang (38,8%) dan setuju sebanyak 84 orang (50,9%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 17 orang (10,3%) dan yang lainnya yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberi jawaban (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerjasama dengan saling tukar pendapat dalam menyelesaikan tugas.

Merasakan kerjasama yang tercipta selama ini sudah berjalan dengan baik (D8). Terlihat dari jumlah responden yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 45 orang (27,3%) dan setuju sebanyak 96 orang (58,2%). Sedangkan yang memberi jawaban kurang setuju sebanyak 23 orang (13,9%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (0,6%) sedangkan sangat tidak setuju, tidak ada yang berikan jawaban (0,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kerjasama yang tercipta selama ini sudah berjalan dengan baik.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja, yang paling dominan karyawan menjawab setuju dan sangat setuju adalah pernyataan (D1) yaitu karyawan selalu mengevaluasi hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49 orang (29,7%) dan setuju sebanyak 105 orang (63,6%), jumlah 154 orang (93,3%) sisanya menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 11 orang (6,7%) berarti mayoritas karyawan melaksanakan pekerjaan dengan dimensi

kinerja yaitu hasil pekerjaan yang berkualitas dengan cara mengevaluasi setiap pekerjaannya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- Jika nilai *Asymp.sig.* > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai *Asymp.sig.* < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji normalitas dengan SPSS terdapat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompetensi_X1	Motivasi_X2	Pengawasan_X3	Kinerja_Y
N		165	165	165	165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.52	16.35	40.01	32.57
	Std. Deviation	4.406	2.115	5.010	4.246
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.104	.082	.099
	Positive	.080	.104	.082	.099
	Negative	-.076	-.089	-.074	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022	1.339	1.057	1.269
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247	.055	.214	.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.sig.* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dilakukan dengan:

a. Melihat nilai Tolerance

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

b. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS. Hasil uji multikolinieritas sebagaimana data pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Kompetensi (X ₁)	0,461	2,171	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X ₂)	0,821	1,232	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengawasan (X ₃)	0,496	2,015	Tidak terjadi multikolinieritas

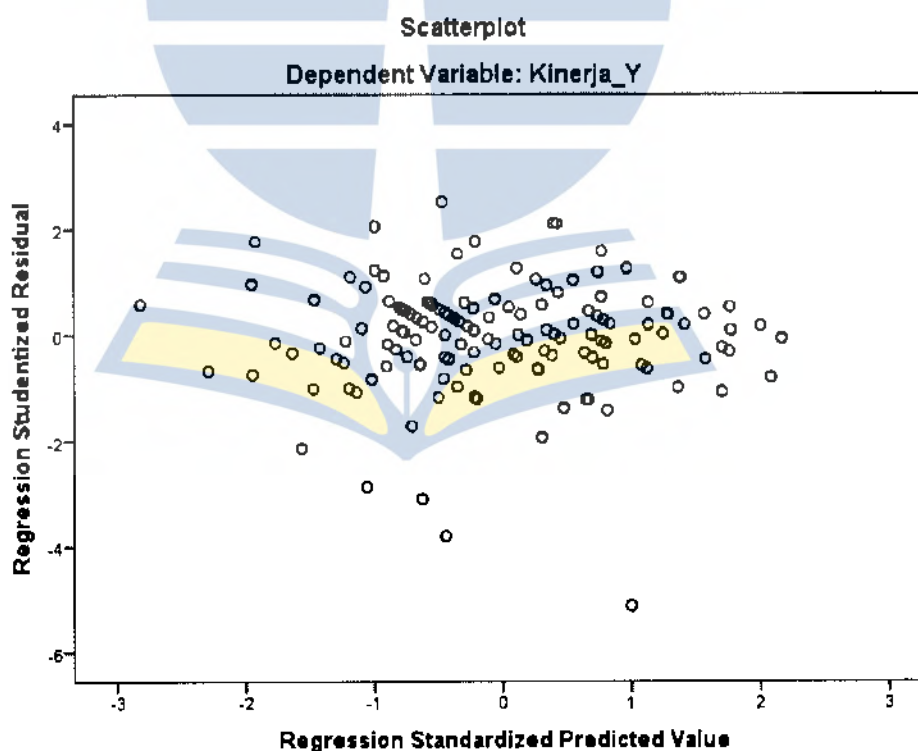
Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10,00 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Gambar 4.3
Grafik Plot Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS. Grafik Plot dalam uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:

Pada Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Pada Uji F dapat ditentukan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada Tabel F dalam lampiran dengan menggunakan rumus:

$$df(1) = k - 1$$

$$df(2) = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

Untuk F_{hitung} dihitung dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Menguji kebenaran hipotesis digunakan uji F yaitu menguji keberartian regresi secara bersama-sama (simultan) dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, (X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_a \neq 0$, (X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y)

Pegujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan dengan maksud menguji apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Pada Uji t dapat ditentukan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada Tabel t dalam lampiran dengan menggunakan rumus:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Untuk t_{hitung} dihitung dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Menguji kebenaran hipotesis, pertama menentukan koefisien regresi (b) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian parsial melalui uji t yaitu menguji keberartian regresi secara sendiri (parsial) dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$, (X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$, (X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y)

Pengujian dengan uji t variansnya adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *R Square*.

Tabel 4.13
Uji Determinasi Kompetensi (X_1) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.572	2.779

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.13 uji determinasi variabel kompetensi (X_1) dan kinerja (Y) dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,574 berarti kemampuan variabel

kompetensi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 57,4% dan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4.14
Uji Determinasi Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.278	3.608

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.14 uji determinasi variabel motivasi (X_2) dan kinerja (Y) dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,282 berarti kemampuan variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 28,2% dan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4.15
Uji Determinasi Pengawasan (X_3) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.510	2.973

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.15 uji determinasi variabel pengawasan (X_3) dan kinerja (Y) dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,513 berarti kemampuan variabel pengawasan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 51,3% dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4.16
Uji Determinasi Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.622	2.611

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.16 uji determinasi variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y) dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,626 berarti kemampuan variabel kompetensi, motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4.17
Uji Determinasi Motivasi (X_2), Pengawasan (X_3) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.599	2.690

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.17 uji determinasi variabel motivasi (X_2), pengawasan (X_3) dan kinerja (Y) dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,603 berarti kemampuan variabel motivasi, pengawasan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 60,3% dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4.18
**Uji Determinasi Kompetensi (X₁), Motivasi (X₂), Pengawasan (X₃)
 dan Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.678	2.411

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

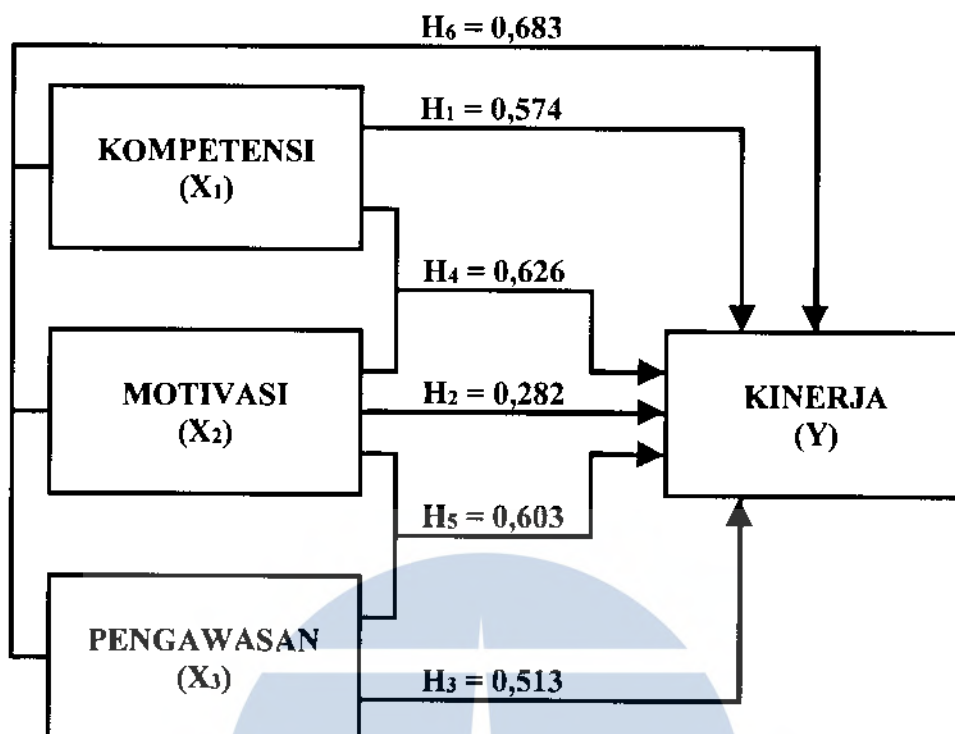
Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 4.18 uji determinasi variabel kompetensi (X₁), motivasi (X₂), pengawasan (X₃) dan kinerja (Y) dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,683 berarti kemampuan variabel kompetensi, motivasi dan pengawasan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Signifikansi hasil uji hipotesis dilakukan dengan pendekatan uji F dan uji t. (Baroroh, 2013:2).

Dalam penelitian ini, yang diukur dan diuji variabel bebas (*independent*) yaitu kompetensi, motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Pada Gambar 4.4 dapat dilihat hipotesa penelitian ini yang terdiri dari hipotesa 1, hipotesa 2, hipotesa 3, hipotesa 4, hipotesa 5 dan hipotesa 6.



Gambar 4.4 Hipotesa Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Satu (Uji t)

Hipotesis satu, apakah variabel kompetensi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji regresi dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Regresi X_1 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.523	2.105		.723	.471
	Kompetensi X1	.730	.049	.758	14.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,730 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi dari b_1 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis

$H_0 = b_1 = 0$ (X_1 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_1 = b_1 \neq 0$ (X_1 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$.

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 163)} = 1,975$.

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,825 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t_{hitung} 14,825 $>$ t_{tabel} 1,975 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

f. Kesimpulan: X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y .

g. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,574. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 57,4%.

2. Pengujian Hipotesis Dua (Uji t)

Hipotesis dua, apakah variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji regresi dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel. 4.20
Uji Regresi X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.127	2.196		6.890	.000
	Motivasi X_2	1.067	.133	.531	8.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_2 (b_2) adalah sebesar 1,067 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi dari b_1 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

a. Hipotesis

$H_0 = b_2 = 0$ (X_2 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_2 = b_2 \neq 0$ (X_2 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)} = t_{(0,025 ; 163)} = 1,975$$

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,010 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai t_{hitung} 8,010 $>$ t_{tabel} 1,975 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

f. Kesimpulan: X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

g. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,282. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 28,2%.

3. Pengujian Hipotesis Tiga (Uji t)

Hipotesis tiga, apakah variabel pengawasan (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji regresi dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Uji Regresi X_3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.292	1.868		4.439	.000
	Pengawasan X3	.607	.046	.716	13.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_3 (b_3) adalah sebesar 0,607 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_3 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi dari b_1 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

a. Hipotesis

$H_0 = b_3 = 0$ (X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_3 = b_3 \neq 0$ (X_3 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$.

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 163)} = 1,975$

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,099 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena nilai t_{hitung} 13,099 $>$ t_{tabel} 1,975 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

f. Kesimpulan: X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

g. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,513. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar 51,3%.

4. Pengujian Hipotesis Empat (Uji F)

Hipotesis empat, apakah variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji regresi dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1851.757	2	925.878	135.778	.000 ^b
	Residual	1104.692	162	6.819		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linier berganda (uji F) sebagai berikut.

a. Hipotesis

$H_0 = 0$, (X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_4 \neq 0$, (X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$$F_{\text{tabel}} = F_{(k ; n-k)} = F_{(2 ; 163)} = 3,00$$

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 135,778 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_4 diterima, karena nilai F_{hitung} 135,778 > F_{tabel} 3,00 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

h. Kesimpulan: X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

i. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,626. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 62,6%.

5. Pengujian Hipotesis Lima (Uji F)

Hipotesis lima, apakah variabel motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji regresi dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.23 sebagai berikut.

Tabel 4.23
Uji Regresi X_2 dan X_3 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784.170	2	892.085	123.279	.000 ^b
	Residual	1172.278	162	7.236		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linier ganda (uji F) sebagai berikut.

a. Hipotesis

$H_0 = 0$, (X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_5 \neq 0$, (X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$F_{tabel} = F_{(k ; n-k)} = F_{(2 ; 163)} = 3,00$

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 123,279 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_5 diterima, karena nilai F_{hitung} 123,279 $>$ F_{tabel} 3,00 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

j. Kesimpulan: X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

k. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,603. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 60,3%.

6. Pengujian Hipotesis Enam (Uji F)

Hipotesis enam, apakah variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan pengawasan (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Uji regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Hasil uji regresi dengan SPSS terdapat pada Tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Regresi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020.720	3	673.573	115.894	.000 ^b
	Residual	935.728	161	5.812		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Sumber Data: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linier ganda (uji F) sebagai berikut.

a. Hipotesis

$H_0 = 0$, (X_1 , X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y).

$H_6 \neq 0$, (X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y).

b. Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$

$$F_{\text{tabel}} = F_{(k ; n-k)} = F_{(3 ; 162)} = 2,60$$

d. Perhitungan

Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 115,894 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

H_0 ditolak dan H_6 diterima, karena nilai F_{hitung} 115,894 > F_{tabel} 2,60 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

f. Kesimpulan: X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

g. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,683. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 68,3%.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari karyawan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Spencer dalam Moehariono (2009).

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,730 atau tanda positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y . H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t_{hitung}

$14,825 > t_{tabel} 1,975$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan: X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,574 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 57,4%.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Ginting (2013) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero) dengan hasil penelitian menyimpulkan secara parsial motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan hubungan yang kuat terhadap Kinerja penderes Kebun Satang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero).

Aziizir (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pontianak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil analisis diperoleh bahwa variabel kompetensi pegawai (X) memiliki koefisien regresi sebesar 1,04 (bertanda positif) terhadap kualitas pelayanan (Y) dan nilai t_{hitung} sebesar 9,698 dengan tingkat signifikansi 0,05 ($> 1,986$). Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y).

Santiasih (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012 sebesar 79,4%.

Besar pengaruh parsial kompetensi intelektual adalah 71,0%, besar pengaruh kompetensi emosional 12,3%, dan besar pengaruh kompetensi sosial adalah 28,9% terhadap kinerja pegawai. Kompetensi intelektual mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan 71,0%.

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan ketrampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002). Salah satu dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2009) yaitu: keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

Pada Tabel 4.7 halaman 62, hasil jawaban responden terhadap variabel kompetensi, yang dominan seluruh karyawan menjawab setuju dan sangat setuju adalah pernyataan karyawan dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 165 orang (100%) berarti dimensi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara keseluruhan adalah keterampilan bekerja sama. Karyawan di dominasi berjenis kelamin laki-laki yang berperan sebagai teknisi di perusahaan pembangkit dengan pendidikan terakhir, responden sebanyak 54,5% berpendidikan tingkat SMA/SMK sederajat sebagai teknisi. Diperlukan kerja sama tim untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tercipta pembelajaran, pendidikan praktis pada setiap jenis pekerjaan yang dilakukan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. (Koesmoro, 2005).

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_2 (b_2) adalah sebesar 1,067 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y . H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai t_{hitung} 8,010 > t_{tabel} 1,975 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan: X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y . Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,282 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 28,2%.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Ginting (2013) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero) dengan hasil penelitian menyimpulkan secara parsial motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penderes Kebun Satang Toru PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan hubungan yang kuat terhadap Kinerja penderes Kebun Satang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero).

Silalahi (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola

Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa disimpulkan bahwa. Motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Saputra (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gametri Tirta Lestari Duri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji secara parsial dimana t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $2.910 > t_{tabel}$ 1.983, dengan tingkat signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$.

Menurut Nawawi (2011) motivasi (motivation) berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Sedarmayanti, 2009). Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2009).

Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang, 2001). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-

nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Zainal, 2014).

Pada Tabel 4.8 halaman 67, hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi, yang paling dominan karyawan menjawab setuju dan sangat setuju adalah pernyataan karyawan terdorong untuk bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) sebanyak 147 orang (89,1%) sisanya berjumlah 18 orang (10,9%) yang menjawab kurang setuju berarti mayoritas karyawan sudah terbiasa bekerja dengan dorongan dari dalam diri sendiri yang mengarahkan untuk bekerja berdasarkan SOP demi keselamatan. Karyawan mayoritas berumur di atas 31 Tahun dengan status perkawinan sudah menikah atau berkeluarga sebanyak 95,2% dari jumlah responden dalam penelitian ini, sehingga yang menjadi tujuan utama karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan (Williams, 2001).

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_3 (b_3) adalah sebesar 0,607 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa

X_3 berpengaruh positif terhadap Y . H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena nilai t_{hitung} 13,099 > t_{tabel} 1,975 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kesimpulan: X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y . Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,513 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar 51,3%.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Bonar P. Silalahi. (2012), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa disimpulkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Saputra (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gametri Tirta Lestari Duri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji secara parsial dimana nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan kerja sebesar 3.209 > t_{tabel} 1.983 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 < 0.05.

Nurali (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan Dan Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil BPN Propinsi Sulawesi Tenggara. Hal itu mengandung makna bahwa

semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dalam pengawasan tugas kepada para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kanwil BPN Propinsi Sulawesi Tenggara.

Pada Tabel 4.9 halaman 69, hasil jawaban responden terhadap variabel pengawasan, yang paling dominan karyawan menjawab setuju dan sangat setuju adalah pernyataan karyawan selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan sebanyak 158 orang (95,7%) berarti karyawan terkoordinasi dengan aliran kerja dengan selalu berkoordinasi dengan atasan membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar yang ada. Sehingga peran pengawasan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tingkat resiko yang tinggi. Data penelitian berdasarkan status jabatan menunjukkan jumlah pengawas yang ada sangat memadai yaitu *Staff Level 1* (pekerja muda), karyawan setingkat foreman berjumlah 38 orang untuk mengawasi karyawan *non staff* berjumlah 97 orang. Perbandingan satu orang pengawas mengawasi 3 orang karyawan *non staff*.

4. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh secara seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2011:67).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y . H_0 ditolak dan H_4 diterima, karena nilai $F_{hitung} 135,778 > F_{tabel} 3,00$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan: X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y . Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,626. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 62,6%.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Ginting (2013), dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero) dengan hasil penelitian menyimpulkan pertama, bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penderes Kebun Satang Toru PT Perkebunan Nusantara III (Persero).

Hasil penelitian, nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) yang telah diteliti mampu menjelaskan hubungan dan pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,6%.

5. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2011).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). H_0 ditolak dan H_5 diterima, karena nilai $F_{hitung} 123,279 > F_{tabel} 3,00$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan: X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y . Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,603. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 60,3%.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Bonar P. Silalahi. (2012), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa disimpulkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Saputra (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gametri Tirta Lestari Duri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji secara parsial dimana t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $2,910 > t_{tabel} 1,983$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Kedua, variabel pengawasan kerja secara

parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji secara parsial dimana nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan kerja sebesar $3,209 > t_{tabel} 1,983$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,630 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) yang telah diteliti mampu menjelaskan hubungan dan pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,0%.

6. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2011).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). H_0 ditolak dan H_6 diterima, karena nilai $F_{hitung} 115,894 > F_{tabel} 2,60$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan: X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y . Nilai koefisien

determinasi atau R Square sebesar 0,683. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 68,3%.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Ginting (2013), dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero) dengan hasil penelitian menyimpulkan pertama, bahwa motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penderes Kebun Satang Toru PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Bonar P. Silalahi. (2012), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa disimpulkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,683 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) yang telah diteliti mampu menjelaskan hubungan dan pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,3%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan kompetensi, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Semakin tinggi tingkat kompetensi, motivasi dan pengawasan pada karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Secara parsial kompetensi, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

Nilai Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan pengawasan mampu menjelaskan hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puncakjaya Power suplai tenaga listrik pada lingkungan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Kompetensi, motivasi dan pengawasan merupakan unsur yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Puncakjaya Power oleh karena itu agar supaya kinerja karyawan meningkat maka pimpinan perusahaan perlu memperhatikan ketiga unsur tersebut. Dari ketiga variabel yang diteliti, kompetensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan antara lain memberikan pelatihan (*training*) atau pendidikan yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai pekerjaannya dengan terstruktur dan konsisten.
2. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap pelatihan (*training*) atau pendidikan yang dibutuhkan oleh karyawan, sesuai dengan standar kompetensi pekerjaannya dengan adil dan konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Academic Leadership, Journal Online. (2010). Job Satisfaction and Motivation: Understanding its impact on employee commitment and organisational performance. *The Online Journal Volume 8 Issue 4 Fall 2010*.
- Algifari. (2001). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ali, N. (2012). Pengaruh Pengawasan Dan Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atmosoeparto, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Bandung: PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Aziizir, M. N. (2012). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pontianak. *Jurnal Governance, Edisi perdana 2012. Vol 1, No 1 (2012)*.
- Byrd, E. (2011). *Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word*. Jakarta: PT. Tangga Pustaka.
- Baroroh, I. (2013). *Aalisis Multivariat dan Time Series dengan SPSS 21*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Benardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human resource management: an experiential approach*. New York: McGraw-Hill. Series In Management.
- Buchanan, D. & Huczynski, A. (1991). *Organisational Behaviour. An Introductory Text, Second Edition*, London: Prentice Hall.
- Charbonneau, M. B. (2005). *Expanding Achievement Motivation Theory: How Motivational Psychology Relates To Other Fields*. New York: Rochester Institute of Technology.
- Enceng, L., & Purwaningdyah. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol 2 Juni 2008: 12-15*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, E. S. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penderes Kebun Batang Toru PT Perkebunan Nusantara III (persero). Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Gujarati, D. (1997). *Basic econometric. Fifth Edition*. McGraw-Hill, Inc.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmoro, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Monolopoulos. (2006). An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece. *Journal Employee Relations Vol. 30 No. 1, 2008*. pp. 63-85 q Emerald Group Publishing Limited 0142-5455 DOI 10.1108/01425450810835428.
- Murti, H. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013*.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pane, A. F. (2010). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta.

- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri di Pekerjaan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal JBTE 1(1):1-11*.
- Rabideau, S. T. (2005). *Effects of Achievement Motivation on Behavior*, Rochester Institute of Technology, <http://www.personalityresearch.org/papers.html>.
- Santiasih, W. N., Kirya, K. I., & Suwendra, W. I. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Vol 3, No. 1*.
- Saputra, H. (2014). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. *Jurnal Online Mahasiswa Vol 1, No. 1*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, P. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinungan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solomon, M. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 12; December 2010. www.ccsenet.org/ijbm*.
- PT Puncakjaya Power. (2007). News Letter 3rd Edition Volume 3. *Edisi July 2007*.
- PT Puncakjaya Power. (2008). News Letter 4th Edition Volume 4. *Edisi January 2008*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syafrizal H., & Situmorang, L. M. (2012). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi kedua*. Medan: USU Press.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vance R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment* SHRM Foundation, USA.

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Williams, C. (2001). *Management 1 Edition*. M. S. Napitupulu. Jakarta: Salemba Empat.
- Winanti, B. M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilaya Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.7, No. 2*.
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan – Volume 16, Nomor 3, September 2012:368–387*.
- Zainal, R. V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang Terhormat,

Saya adalah mahasiswa Jurusan Magister Manajemen Program Studi Pascasarjana Universitas Terbuka dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian berupa survei dalam rangka penyusunan karya akhir sebagai suatu syarat kelulusan dengan topik **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUNCAKJAYA POWER SUPLAI TENAGA LISTRIK PADA LINGKUNGAN PERTAMBANGAN PT FREEPORT INDONESIA DI PAPUA”**. Hasil survei ini akan dipakai sebagai sumber data bagi penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Puncakjaya Power

Saya mengharapkan partisipasi Bapak/ Ibu dengan mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang **PERLU DIPERHATIKAN** dalam pengisian kuesioner ini, yaitu:

- Tidak ada jawaban **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu isilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/ Ibu.
- Setiap jawaban Bapak/ Ibu akan sangat bermakna bagi saya. Saya mengharapkan tidak ada jawaban yang tidak dijawab atau dikosongkan.
- Jawaban Bapak/ Ibu diperlakukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu.

Atas perhatian Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Marthen Pangemanan

NIM: 500070006

Nomor HP: 081354046800, alamat e-mail: marthenpangemanan@gmail.com;
marthen_pangemanan@fmi.com

A. PROFIL RESPONDEN

Isilah dengan tanda (√) atau lingkarilah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan data diri anda.

1. Jenis kelamin Pria Wanita
2. Status perkawinan Sudah menikah Belum menikah
 Pernah menikah
3. Usia 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun 51-60 tahun
4. Pendidikan terakhir SMA/SMK, sederajat D1/D2/D3
 S-1 (Sarjana) S-2 (Magister)
 S-3 (Doktor)
5. Masa kerja dalam perusahaan ini Kurang dari 11 tahun 11-20 tahun
 21-30 tahun Lebih dari 30 tahun
6. Posisi dalam perusahaan
 - Non Staff* (pekerja pratama) / karyawan (*Grade: A, B, C, D, E, F*)
 - Staff* (pekerja muda) / karyawan (setingkat *foreman*)
 - Staff* (pekerja madya) / karyawan (setingkat *general foreman*)
 - Staff* (pekerja utama) / karyawan (setingkat *superintendent*)
 - Staff* (Manajemen pertama) / karyawan (setingkat *general superintendent*)
 - Staff* (Manajemen tengah) / karyawan (setingkat *manager / senior manager*)
 - Staff* (Manajemen puncak) / karyawan (setingkat *general manager*)

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Lingkarilah jawaban pada setiap pertanyaan berikut dengan menggunakan skala di bawah ini sebagai pilihan jawaban Anda.

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Kurang setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Bagian A (KOMPETENSI) Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Anda terhadap pernyataan di bawah ini		STS	TS	KS	S	SS
A1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan keterampilan yang didapat dari perusahaan	1	2	3	4	5
A2	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan	1	2	3	4	5
A3	Saya dapat bekerja dengan mengelola pekerjaan yang berbeda	1	2	3	4	5
A4	Saya mengelola pekerjaan sesuai pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan	1	2	3	4	5
A5	Saya mampu mengambil tindakan dengan bijaksana sesuai dengan pengalaman sebelumnya	1	2	3	4	5
A6	Saya mengambil tindakan dalam bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi	1	2	3	4	5
A7	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan	1	2	3	4	5
A8	Saya dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
A9	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan disekitar perusahaan	1	2	3	4	5
A10	Saya mampu beradaptasi dengan pekerjaan baru	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Kurang setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Bagian B (MOTIVASI) Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Anda terhadap pernyataan di bawah ini		STS	TS	KS	S	SS
B1	Saya ingin berprestasi dengan meningkatkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan	1	2	3	4	5
B2	Saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan dalam menghasilkan pencapaian target	1	2	3	4	5
B3	Saya terdorong untuk bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP)	1	2	3	4	5
B4	Saya terdorong untuk mengembangkan kreatifitas kerja atas motivasi dari atasan/pimpinan	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Kurang setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Bagian C (PENGAWASAN) Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Anda terhadap pernyataan di bawah ini		STS	TS	KS	S	SS
C1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan hasil akurat	1	2	3	4	5
C2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
C3	Saya selalu menilai situasi dan kondisi kerja dengan objektif	1	2	3	4	5
C4	Saya bekerja dengan serius karena ada yang mengawasi	1	2	3	4	5
C5	Saya selalu merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan, realistis secara ekonomis	1	2	3	4	5
C6	Saya selalu merasakan pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai kebutuhan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada/ realistis secara organisasional	1	2	3	4	5
C7	Saya selalu bekerja dengan berkoordinasi kepada atasan	1	2	3	4	5
C8	Saya mampu bersikap fleksibel dalam bekerja	1	2	3	4	5
C9	Saya bekerja dengan petunjuk yang diberikan atasan	1	2	3	4	5
C10	Saya dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam bekerja	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Kurang setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Bagian D (KINERJA) Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Anda terhadap pernyataan di bawah ini		STS	TS	KS	S	SS
D1	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	1	2	3	4	5
D2	Saya merasakan dampak evaluasi pekerjaan dari perusahaan terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
D3	Saya meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
D4	Saya selalu mengikuti Standar Operasi Prosedur (SOP) yang berlaku di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5
D5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas di luar jam kerja	1	2	3	4	5
D6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
D7	Saya bekerja sama dengan saling tukar pendapat dalam menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5
D8	Saya merasakan kerjasama yang tercipta selama ini sudah berjalan dengan baik	1	2	3	4	5

Bagian E (KOMENTAR)

Mohon berikan komentar terhadap aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek pengawasan dan aspek kinerja

Mohon masukan Anda mengenai aspek **kompetensi**, baik berupa tanggapan atas penerapan hal tersebut, maupun masukan untuk memperbaiki penerapan hal tersebut di tempat kerja

Mohon masukan Anda mengenai aspek **motivasi**, baik berupa tanggapan atas penerapan hal tersebut, maupun masukan untuk memperbaiki penerapan hal tersebut di tempat kerja

Mohon masukan Anda mengenai aspek **pengawasan**, baik berupa tanggapan atas penerapan hal tersebut, maupun masukan untuk memperbaiki penerapan hal tersebut di tempat kerja

Mohon masukan Anda mengenai aspek **kinerja**, baik berupa tanggapan atas penerapan hal tersebut, maupun masukan untuk memperbaiki penerapan hal tersebut di tempat kerja

----- Terima kasih atas partisipasi Anda -----

Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Penelitian

**Tabulasi Data
Variabel Kompetensi (X₁)**

Res. No.	Nomor Butir Angket										Skor Total
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	43
5	3	3	2	4	3	4	5	5	5	4	38
6	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
7	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
8	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
9	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
10	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
13	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
14	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
19	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	44
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
22	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
23	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	41
24	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47
25	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	1	3	4	4	4	5	5	4	4	38
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
29	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	34
30	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
35	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
36	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
37	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
38	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	41
39	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
40	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
41	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	44
42	1	5	3	5	4	3	5	5	4	4	39
43	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
45	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
46	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
47	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
50	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44
51	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
52	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

**Tabulasi Data
Variabel Motivasi (X₂)**

Res. No.	Nomor Butir Angket				Skor Total
	B1	B2	B3	B4	
1	5	4	4	4	17
2	5	5	5	4	19
3	4	4	3	3	14
4	5	5	5	3	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	3	15
8	4	4	5	4	17
9	5	5	5	4	19
10	5	4	5	4	18
11	4	4	5	4	17
12	4	4	4	4	16
13	5	4	4	5	18
14	3	5	5	5	18
15	5	4	5	5	19
16	5	5	5	4	19
17	4	3	4	3	14
18	5	4	4	4	17
19	3	4	4	4	15
20	4	4	4	3	15
21	4	4	4	4	16
22	4	3	4	4	15
23	4	4	4	4	16
24	4	4	3	3	14
25	5	4	4	4	17
26	3	3	4	3	13
27	5	4	5	4	18
28	4	4	4	3	15
29	4	4	4	4	16
30	3	3	4	3	13
31	4	4	4	5	17
32	4	4	3	3	14
33	4	4	3	4	15
34	4	4	5	4	17
35	4	3	3	3	13
36	3	3	4	4	14
37	4	4	4	3	15
38	4	5	4	3	16
39	4	4	4	4	16
40	5	4	5	4	18
41	4	4	5	3	16
42	3	4	4	4	15
43	5	5	5	4	19
44	5	4	5	4	18
45	3	4	3	3	13
46	4	4	3	4	15
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16
49	5	5	5	4	19
50	5	5	5	5	20
51	4	4	5	4	17
52	5	5	5	5	20
53	4	4	3	4	15

54	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	44
55	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
56	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	44
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
58	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
59	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
61	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	44
62	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
63	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	42
64	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	33
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
66	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
67	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	42
68	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
69	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
70	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	43
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
72	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
73	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	44
74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
80	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	44
81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
88	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
89	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	42
90	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	33
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	42
94	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	40
95	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
96	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	43
97	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	44
100	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
102	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
103	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
104	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
105	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
110	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
111	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
112	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	38
113	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
114	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48

54	5	5	5	4	19
55	5	4	4	5	18
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	4	19
59	3	3	4	3	13
60	4	3	4	3	14
61	5	5	5	4	19
62	5	5	5	5	20
63	3	4	3	4	14
64	3	4	3	3	13
65	4	4	5	4	17
66	3	3	4	3	13
67	4	4	4	4	16
68	4	4	5	4	17
69	5	5	5	4	19
70	4	4	5	4	17
71	4	4	4	3	15
72	4	4	5	5	18
73	5	4	5	4	18
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16
76	3	3	4	3	13
77	3	4	4	3	14
78	4	4	5	4	17
79	5	4	4	3	16
80	5	4	5	4	18
81	4	3	3	4	14
82	4	4	5	5	18
83	4	4	5	5	18
84	4	4	4	4	16
85	4	4	4	4	16
86	4	4	4	4	16
87	3	4	4	3	14
88	5	5	5	5	20
89	4	4	4	4	16
90	3	4	3	3	13
91	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16
93	4	4	3	3	14
94	4	4	5	4	17
95	5	5	5	4	19
96	4	4	5	4	17
97	4	4	4	3	15
98	4	4	5	5	18
99	5	4	5	4	18
100	4	4	4	4	16
101	4	4	4	4	16
102	3	3	4	3	13
103	5	5	5	4	19
104	5	4	5	3	17
105	4	4	3	4	15
106	4	3	4	4	15
107	4	5	5	3	17
108	4	4	4	3	15
109	4	4	5	4	17
110	4	3	3	4	14
111	3	3	4	3	13
112	4	4	5	5	18
113	4	5	4	4	17
114	5	5	5	5	20

115	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
117	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
118	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
119	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
120	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
121	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
125	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
126	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
128	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
130	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
131	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
133	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	46
134	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
136	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
137	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
138	5	5	1	5	4	4	4	5	4	4	41
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
140	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
142	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	34
143	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
144	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
145	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
147	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
148	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
149	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
150	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
151	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
156	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
157	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
158	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
160	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
162	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
163	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
164	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
165	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	38

Sumber Data: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (Data Diolah)

115	3	4	3	3	13
116	3	3	4	3	13
117	4	4	4	5	17
118	4	4	4	3	15
119	4	5	5	5	19
120	3	4	3	4	14
121	5	5	5	5	20
122	5	5	5	5	20
123	5	5	5	5	20
124	5	4	5	5	19
125	4	4	4	3	15
126	3	3	4	3	13
127	5	4	4	3	16
128	3	4	4	3	14
129	4	3	3	4	14
130	4	4	5	4	17
131	4	4	4	3	15
132	5	5	5	4	19
133	5	5	5	5	20
134	4	3	4	3	14
135	4	4	5	4	17
136	5	4	5	4	18
137	5	5	5	3	18
138	4	4	4	4	16
139	4	3	4	3	14
140	3	3	4	3	13
141	5	5	5	5	20
142	3	3	4	4	14
143	4	5	4	4	17
144	4	4	5	4	17
145	3	3	4	3	13
146	4	4	4	4	16
147	4	3	4	3	14
148	4	4	4	3	15
149	4	4	4	4	16
150	4	3	4	3	14
151	5	5	5	5	20
152	5	5	5	5	20
153	5	5	5	5	20
154	4	3	4	3	14
155	4	4	4	3	15
156	5	5	5	4	19
157	4	3	4	3	14
158	5	4	5	5	19
159	5	5	5	5	20
160	4	5	5	3	17
161	4	4	4	3	15
162	4	4	5	4	17
163	3	3	4	3	13
164	4	5	4	4	17
165	4	4	4	4	16

**Tabulasi Data
Variabel Pengawasan (X₃)**

Res. No.	Nomor Butir Angket										Skor Total
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	
1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47
2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	44
3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	5	1	4	5	5	5	5	3	40
5	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
7	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	35
8	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	35
9	4	4	4	1	3	4	5	5	5	4	39
10	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
14	4	5	3	1	2	2	4	4	5	4	34
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
16	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	42
17	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
18	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	33
19	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
22	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	39
23	4	4	5	2	3	4	5	3	3	4	37
24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
25	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41
26	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	36
27	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41
28	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35
29	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	38
30	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
31	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
33	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
34	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
35	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
36	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
37	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
38	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
39	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
41	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	40
42	3	4	5	2	2	2	4	4	5	4	35
43	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	40
44	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
45	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
46	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	32
47	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	43
50	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	41
51	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
52	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
53	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
54	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	43
55	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	41
56	4	5	3	1	2	2	4	4	5	4	34

**Tabulasi Data
Variabel Kinerja (Y)**

Res. No.	Nomor Butir Angket								Skor Total
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	
1	5	5	5	5	5	4	5	4	38
2	5	5	4	4	3	4	5	5	35
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	5	3	4	5	3	32
5	4	4	4	4	1	4	4	4	29
6	5	4	4	4	2	4	4	4	31
7	2	4	2	2	2	4	4	2	22
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	5	4	4	5	5	36
10	4	4	4	5	3	4	5	3	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	5	3	5	5	4	4	4	3	33
15	4	5	4	5	4	4	5	3	34
16	5	4	5	5	3	4	5	4	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	3	3	3	3	3	4	4	27
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	4	3	4	4	3	4	4	4	30
21	4	4	3	4	2	4	4	4	29
22	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	5	4	4	5	5	4	5	5	37
24	5	4	5	5	5	5	5	5	39
25	5	4	4	5	5	4	4	4	35
26	4	4	4	3	4	4	4	4	31
27	5	4	4	5	5	5	4	4	36
28	4	3	4	4	3	4	3	3	28
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	4	4	3	3	3	3	3	3	26
31	4	4	4	4	3	3	4	4	30
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31
33	5	4	4	5	5	4	5	5	37
34	4	4	4	5	3	4	5	4	33
35	4	2	3	3	3	4	3	4	26
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33
37	3	3	3	2	2	3	3	3	22
38	4	4	5	4	3	4	4	5	33
39	4	4	5	5	2	4	4	4	32
40	4	4	4	5	3	5	4	4	33
41	4	4	5	5	3	3	4	5	33
42	4	5	4	5	5	4	4	3	34
43	4	4	4	5	4	4	5	4	34
44	5	4	5	5	3	5	5	4	36
45	4	3	4	5	2	4	4	4	30
46	4	4	4	4	3	3	4	4	30
47	5	5	5	5	4	4	4	5	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	5	5	2	5	5	5	35
50	5	3	5	5	3	5	5	5	36
51	4	4	4	5	3	4	4	4	32
52	5	4	5	5	3	5	5	5	37
53	4	3	4	4	5	4	4	4	32
54	5	5	5	5	3	5	5	4	37
55	4	4	4	4	4	4	5	5	34
56	5	3	5	5	3	4	4	3	32

57	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
58	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	42
59	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
60	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
61	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	43
62	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
63	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
64	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	41
68	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	39
69	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	44
70	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
71	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
72	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	33
73	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
74	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
77	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
78	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37
79	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
80	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	33
83	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	33
84	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
85	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
87	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
88	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
89	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
90	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	41
94	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	39
95	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	44
96	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
97	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
98	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	33
99	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
100	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
101	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
102	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	35
103	4	5	4	1	3	4	5	3	5	5	39
104	4	4	5	1	4	3	5	3	4	4	37
105	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
106	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
107	4	4	4	1	2	2	4	4	1	4	30
108	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
109	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
110	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37
111	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
112	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	35
113	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
114	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	43
115	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	43
116	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
117	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	41

57	4	5	4	5	4	4	5	3	34
58	5	4	5	5	3	4	5	4	35
59	4	3	3	3	3	3	3	3	25
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	5	5	5	5	3	5	5	4	37
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	4	4	5	3	4	4	4	32
64	4	4	3	4	3	3	3	4	28
65	4	5	5	5	5	5	5	5	39
66	3	4	3	4	3	3	3	3	26
67	4	4	4	4	2	4	5	4	31
68	4	3	4	4	2	4	4	4	29
69	5	5	5	5	4	5	5	5	39
70	4	4	4	4	1	4	4	4	29
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	2	3	4	4	29
73	5	5	4	5	5	4	5	4	37
74	4	4	4	4	3	4	4	4	31
75	4	4	3	4	3	4	4	4	30
76	4	4	4	4	3	4	4	4	31
77	4	4	4	4	2	4	4	4	30
78	4	4	4	5	3	4	4	4	32
79	4	4	4	4	1	4	4	4	29
80	5	5	4	5	5	4	5	4	37
81	4	5	5	5	5	5	5	5	39
82	4	4	4	4	2	3	4	4	29
83	4	4	4	4	2	3	4	4	29
84	4	4	3	4	3	4	4	4	30
85	4	4	4	4	3	4	4	4	31
86	4	4	3	4	3	4	4	4	30
87	4	4	4	4	3	4	4	4	31
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	4	4	4	5	3	4	4	4	32
90	4	4	3	4	3	3	3	4	28
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	4	4	4	4	5	4	33
94	4	3	4	4	3	4	4	4	30
95	5	5	5	5	4	5	5	5	39
96	4	4	4	4	1	4	4	4	29
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	4	4	4	4	2	3	4	4	29
99	5	5	4	5	5	4	5	4	37
100	4	4	4	4	3	4	4	4	31
101	4	4	3	4	3	4	4	4	30
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32
103	4	4	4	5	4	5	5	5	36
104	4	3	4	4	2	4	5	3	29
105	5	5	4	5	4	5	5	5	38
106	5	5	4	5	4	5	5	5	38
107	4	4	5	5	2	4	4	4	32
108	4	4	4	4	3	4	4	4	31
109	4	4	3	4	3	3	3	3	27
110	4	4	3	3	3	3	3	4	27
111	4	4	4	4	4	4	4	4	32
112	4	2	4	3	2	4	4	3	26
113	4	4	4	4	4	4	5	5	34
114	5	5	4	5	4	4	4	4	35
115	5	5	5	5	2	4	5	4	35
116	3	3	3	4	3	4	4	4	28
117	4	4	4	5	4	4	4	5	34

118	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	43
119	5	4	5	4	2	2	5	5	4	5	41
120	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
121	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
122	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
124	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
125	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	22
126	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	38
127	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34
128	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
129	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
130	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	39
131	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
132	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	46
133	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	43
134	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	41
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
136	3	3	4	1	3	4	5	4	5	5	37
137	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
138	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	40
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
140	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	40
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
143	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
144	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
145	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
146	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
147	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	41
148	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	43
149	5	4	5	4	2	2	5	5	4	5	41
150	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
151	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
152	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
154	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
155	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
156	4	5	4	1	3	4	5	3	5	5	39
157	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	39
158	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
159	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
160	4	4	4	1	2	2	4	4	1	4	30
161	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
162	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
163	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23
164	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
165	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	33

Sumber Data: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (Data diolah)

118	5	4	4	5	3	4	5	5	5	35
119	4	5	5	5	4	4	4	4	5	36
120	5	4	4	5	4	4	5	5	5	36
121	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
124	4	5	5	5	4	4	5	4	4	36
125	3	3	3	3	1	3	3	4	4	23
126	3	3	3	2	3	2	3	3	3	22
127	4	4	4	4	1	4	4	4	4	29
128	4	4	4	5	3	4	4	4	4	32
129	4	3	4	4	3	4	4	4	4	30
130	3	3	3	4	1	3	3	3	3	23
131	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31
132	5	5	5	5	3	5	5	5	5	38
133	5	5	5	5	4	5	4	5	5	38
134	4	3	4	5	3	5	4	4	4	32
135	5	5	5	5	3	5	5	5	5	38
136	4	4	4	4	4	4	5	5	5	34
137	4	2	4	4	2	4	5	4	4	29
138	4	4	4	5	3	4	4	4	4	32
139	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
140	4	5	4	4	3	4	4	4	4	32
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
142	4	3	4	3	3	3	3	4	4	27
143	4	4	4	4	4	4	5	5	5	34
144	5	5	4	5	4	4	4	4	4	35
145	5	5	5	5	2	4	5	4	4	35
146	3	3	3	4	3	4	4	4	4	28
147	4	4	4	5	4	4	4	5	5	34
148	5	4	4	5	3	4	5	5	5	35
149	4	5	5	5	4	4	4	5	5	36
150	5	4	4	5	4	4	5	5	5	36
151	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
154	4	5	5	5	4	4	5	4	4	36
155	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31
156	4	4	4	5	4	5	5	5	5	36
157	4	3	4	4	2	4	5	3	3	29
158	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
159	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
160	4	4	5	5	2	4	4	4	4	32
161	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31
162	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
165	4	2	4	3	2	4	4	3	3	26

Lampiran 3. Ouput SPSS 21 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

1. UJI VALIDITAS

a. Factor Analysis X₁

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Item_A1	4.25	.638	165
Item_A2	4.21	.667	165
Item_A3	3.99	.745	165
Item_A4	4.24	.633	165
Item_A5	4.18	.637	165
Item_A6	4.06	.738	165
Item_A7	4.45	.599	165
Item_A8	4.55	.599	165
Item_A9	4.35	.582	165
Item_A10	4.24	.517	165

Component Matrix^a

	Component	
	1	
Item_A1	.684	
Item_A2	.648	
Item_A3	.604	
Item_A4	.725	
Item_A5	.698	
Item_A6	.663	
Item_A7	.704	
Item_A8	.748	
Item_A9	.735	
Item_A10	.745	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Communalities

	Extraction
Item_A1	.468
Item_A2	.420
Item_A3	.365
Item_A4	.525
Item_A5	.487
Item_A6	.440
Item_A7	.495
Item_A8	.559
Item_A9	.540
Item_A10	.556

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.855	48.553	48.553

Extraction Method: Principal Component Analysis.

b. Factor Analysis X₂

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Item_B1	4.14	.662	165
Item_B2	4.06	.631	165
Item_B3	4.30	.655	165
Item_B4	3.85	.695	165

Component Matrix^a

	Component
	1
Item_B1	.836
Item_B2	.817
Item_B3	.798
Item_B4	.750

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Communalities

	Extraction
Item_B1	.699
Item_B2	.667
Item_B3	.637
Item_B4	.563

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.566	64.152	64.152

Extraction Method: Principal Component Analysis.

c. Factor Analysis X₃

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Item_C1	4.04	.614	165
Item_C2	4.05	.642	165
Item_C3	4.27	.628	165
Item_C4	3.07	1.305	165
Item_C5	3.77	.793	165
Item_C6	3.90	.668	165
Item_C7	4.38	.608	165
Item_C8	4.15	.559	165
Item_C9	4.16	.780	165
Item_C10	4.22	.534	165

Component Matrix^a

	Component
	1
Item_C1	.749
Item_C2	.710
Item_C3	.728
Item_C4	.638
Item_C5	.684
Item_C6	.624
Item_C7	.772
Item_C8	.703
Item_C9	.694
Item_C10	.739

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Communalities

	Extraction
Item_C1	.561
Item_C2	.504
Item_C3	.530
Item_C4	.406
Item_C5	.468
Item_C6	.389
Item_C7	.597
Item_C8	.495
Item_C9	.482
Item_C10	.546

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.978	49.784	49.784

Extraction Method: Principal Component Analysis.

d. Factor Analysis Y

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Item_D1	4.22	.578	165
Item_D2	4.06	.722	165
Item_D3	4.10	.640	165
Item_D4	4.37	.709	165
Item_D5	3.35	1.029	165
Item_D6	4.05	.607	165
Item_D7	4.28	.642	165
Item_D8	4.12	.651	165

Component Matrix^a

	Component
	1
Item_D1	.826
Item_D2	.724
Item_D3	.805
Item_D4	.850
Item_D5	.607
Item_D6	.803
Item_D7	.820
Item_D8	.712

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Communalities

	Extraction
Item_D1	.682
Item_D2	.523
Item_D3	.647
Item_D4	.722
Item_D5	.369
Item_D6	.645
Item_D7	.673
Item_D8	.508

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.770	59.625	59.625

Extraction Method: Principal Component Analysis.

2. UJI RELIABILITAS

a. Reliability X_i

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	165	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	165	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	38,2667	15,977	,593	,866
A2	38,3091	15,947	,566	,868
A3	38,5212	15,739	,527	,873
A4	38,2788	15,824	,632	,863
A5	38,3333	15,821	,628	,864
A6	38,4545	15,445	,589	,867
A7	38,0667	16,160	,600	,866
A8	37,9636	15,974	,643	,863
A9	38,1636	16,077	,641	,863
A10	38,2788	16,397	,656	,863

b. Reliability X₂

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	165	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	165	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,2061	2,591	,677	,741
B2	12,2848	2,717	,651	,755
B3	12,0485	2,693	,627	,765
B4	12,4970	2,691	,569	,794

c. Reliability X₃

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	165	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	165	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_C1	35.97	21.042	.654	.849
Item_C2	35.96	21.199	.591	.853
Item_C3	35.73	21.099	.625	.851
Item_C4	36.93	17.307	.562	.876
Item_C5	36.24	19.925	.642	.848
Item_C6	36.11	21.171	.567	.854
Item_C7	35.63	21.015	.667	.848
Item_C8	35.85	21.637	.607	.853
Item_C9	35.85	20.337	.591	.852
Item_C10	35.78	21.635	.641	.852

d. Reliability Y

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	165	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	165	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_D1	28.35	14.410	.749	.867
Item_D2	28.51	13.995	.650	.874
Item_D3	28.47	14.226	.702	.870
Item_D4	28.20	13.515	.769	.862
Item_D5	29.22	13.086	.522	.902
Item_D6	28.52	14.361	.716	.869
Item_D7	28.28	14.083	.733	.867
Item_D8	28.45	14.517	.622	.877

Lampiran 4. Ouput SPSS 21 Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

1. UJI NORMALITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.678	2.411

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020.720	3	673.573	115.894	.000 ^b
	Residual	935.728	161	5.812		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.709	1.990		-1.864	.064
	Kompetensi_X1	.402	.063	.417	6.380	.000
	Motivasi_X2	.471	.099	.234	4.766	.000
	Pengawasan_X3	.288	.053	.339	5.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.68	40.17	32.57	3.510	165
Residual	-12.082	6.066	.000	2.389	165
Std. Predicted Value	-2.816	2.166	.000	1.000	165
Std. Residual	-5.011	2.516	.000	.991	165

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000
	Std. Deviation	2.388653
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.068
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.321
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi X1	Motivasi X2	Pengawasan X3	Kinerja_Y
N		165	165	165	165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.52	16.35	40.01	32.57
	Std. Deviation	4.406	2.115	5.010	4.246
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.104	.082	.099
	Positive	.080	.104	.082	.099
	Negative	-.076	-.089	-.074	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022	1.339	1.057	1.269
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247	.055	.214	.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.678	2.411

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020.720	3	673.573	115.894	.000 ^b
	Residual	935.728	161	5.812		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.709	1.990		-1.864	.064		
	Kompetensi_X1	.402	.063	.417	6.380	.000	.461	2.171
	Motivasi_X2	.471	.099	.234	4.766	.000	.812	1.232
	Pengawasan_X3	.288	.053	.339	5.392	.000	.496	2.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi_X1	Motivasi_X2	Pengawasan_X3
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	18.932	.00	.03	.74	.21
	3	.007	23.562	.87	.00	.24	.18
	4	.003	34.240	.13	.97	.02	.61

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Coefficient Correlations^a

Model		Pengawasan_X3	Motivasi_X2	Kompetensi_X1	
1	Correlations	Pengawasan_X3	1.000	-.069	-.660
		Motivasi_X2	-.069	1.000	-.276
		Kompetensi_X1	-.660	-.276	1.000
	Covariances	Pengawasan_X3	.003	.000	-.002
		Motivasi_X2	.000	.010	-.002
		Kompetensi_X1	-.002	-.002	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Y



3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.678	2.411

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020.720	3	673.573	115.894	.000 ^b
	Residual	935.728	161	5.812		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.709	1.990		-1.864	.064
	Kompetensi_X1	.402	.063	.417	6.380	.000
	Motivasi_X2	.471	.099	.234	4.766	.000
	Pengawasan_X3	.288	.053	.339	5.392	.000

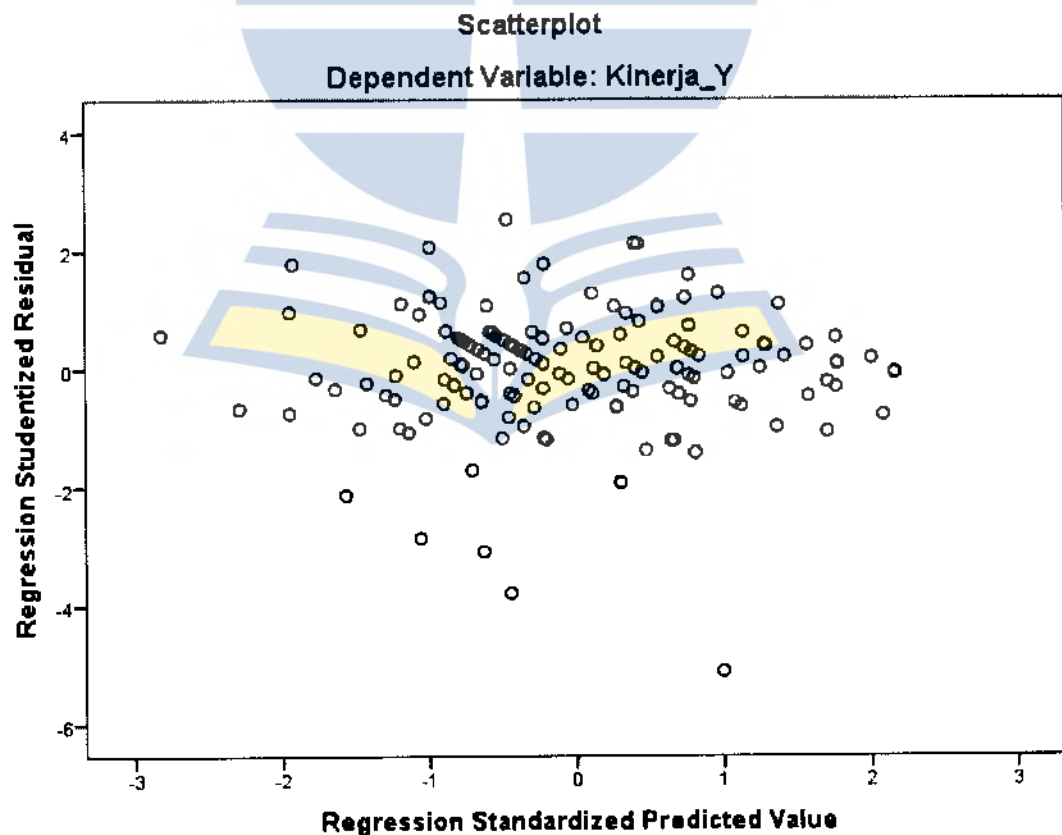
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.68	40.17	32.57	3.510	165
Std. Predicted Value	-2.816	2.166	.000	1.000	165
Standard Error of Predicted Value	.192	.783	.358	.114	165
Adjusted Predicted Value	22.57	40.18	32.57	3.511	165
Residual	-12.082	6.066	.000	2.389	165
Std. Residual	-5.011	2.516	.000	.991	165
Stud. Residual	-5.126	2.527	.000	1.005	165
Deleted Residual	-12.843	6.117	-.002	2.457	165
Stud. Deleted Residual	-5.587	2.570	-.005	1.029	165
Mahal. Distance	.045	16.293	2.982	2.667	165
Cook's Distance	.000	.305	.007	.027	165
Centered Leverage Value	.000	.099	.018	.016	165

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Charts



Lampiran 5. Ouput SPSS 21 Analisis Regresi

1. Output SPSS 21 Analisis Regresi $X_1 - Y$

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Y	32.57	4.246	165
Kompetensi_X1	42.52	4.406	165

Correlations

		Kinerja_Y	Kompetensi_X1
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.758
	Kompetensi_X1	.758	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y		.000
	Kompetensi_X1	.000	
N	Kinerja_Y	165	165
	Kompetensi_X1	165	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.572	2.779

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1697.547	1	1697.547	219.795	.000 ^b
	Residual	1258.901	163	7.723		
	Total	2956.448	164			

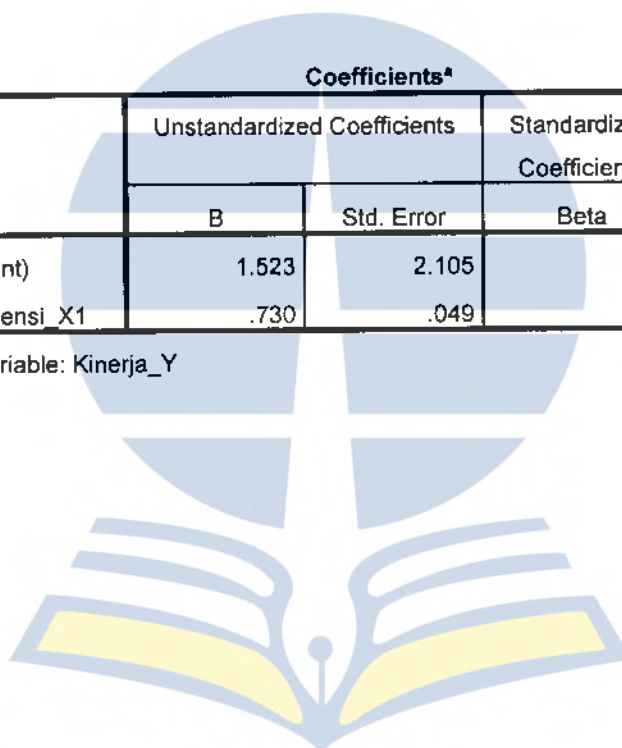
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.523	2.105		.723	.471
	Kompetensi_X1	.730	.049	.758	14.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y



2. Output SPSS 21 Analisis Regresi X₂ - Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Y	32.57	4.246	165
Motivasi_X2	16.35	2.115	165

Correlations

		Kinerja_Y	Motivasi_X2
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.531
	Motivasi_X2	.531	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000
	Motivasi_X2	.000	.
N	Kinerja_Y	165	165
	Motivasi_X2	165	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.278	3.608

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	835.049	1	835.049	64.162	.000 ^b
Residual	2121.400	163	13.015		
Total	2956.448	164			

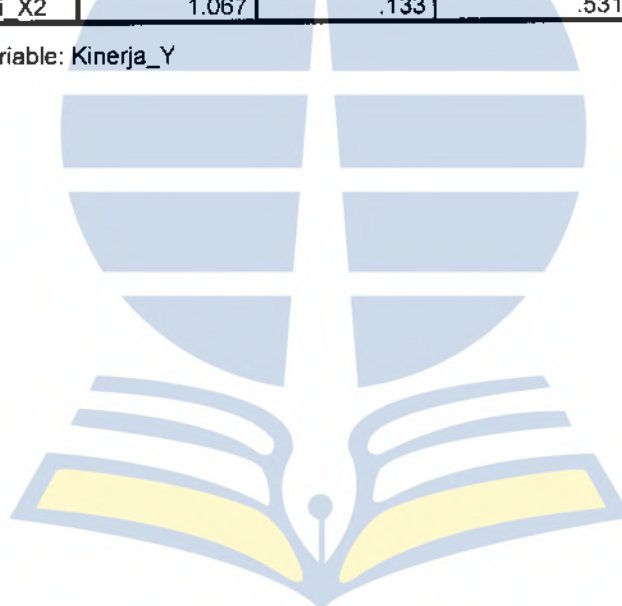
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.127	2.196		6.890	.000
	Motivasi_X2	1.067	.133	.531	8.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y



3. Output SPSS 21 Analisis Regresi X₃ - Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Y	32.57	4.246	165
Pengawasan_X3	40.01	5.010	165

Correlations

		Kinerja_Y	Pengawasan_X 3
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.716
	Pengawasan_X3	.716	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000
	Pengawasan_X3	.000	.
N	Kinerja_Y	165	165
	Pengawasan_X3	165	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan_X3 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.510	2.973

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1516.192	1	1516.192	171.594	.000 ^b
Residual	1440.256	163	8.836		
Total	2956.448	164			

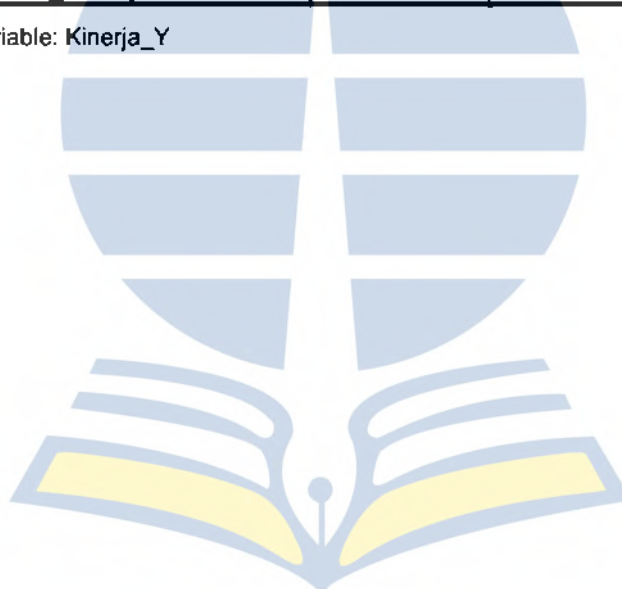
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.292	1.868		4.439	.000
	Pengawasan_X3	.607	.046	.716	13.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y



4. Output SPSS 21 Analisis Regresi X_1 dan X_2 - Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Y	32.57	4.246	165
Kompetensi_X1	42.52	4.406	165
Motivasi_X2	16.35	2.115	165

Correlations

		Kinerja Y	Kompetensi X1	Motivasi X2
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.758	.531
	Kompetensi_X1	.758	1.000	.429
	Motivasi_X2	.531	.429	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000	.000
	Kompetensi_X1	.000	.	.000
	Motivasi_X2	.000	.000	.
N	Kinerja_Y	165	165	165
	Kompetensi_X1	165	165	165
	Motivasi_X2	165	165	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_X2, Kompetensi_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.622	2.611

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompetensi_X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1851.757	2	925.878	135.778	.000 ^b
Residual	1104.692	162	6.819		
Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.330	2.138		-1.090	.277
Kompetensi_X1	.626	.051	.649	12.211	.000
Motivasi_X2	.508	.107	.253	4.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y



5. Output SPSS 21 Analisis Regresi X₂ dan X₃ - Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Y	32.57	4.246	165
Motivasi_X2	16.35	2.115	165
Pengawasan_X3	40.01	5.010	165

Correlations

		Kinerja_Y	Motivasi_X2	Pengawasan_X 3
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.531	.716
	Motivasi_X2	.531	1.000	.348
	Pengawasan_X3	.716	.348	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y		.000	.000
	Motivasi_X2	.000		.000
	Pengawasan_X3	.000	.000	
N	Kinerja_Y	165	165	165
	Motivasi_X2	165	165	165
	Pengawasan_X3	165	165	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan_X3, Motivasi_X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.599	2.690

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784.170	2	892.085	123.279	.000 ^b
	Residual	1172.278	162	7.236		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	2.022		.762	.447
	Motivasi_X2	.645	.106	.321	6.085	.000
	Pengawasan_X3	.512	.045	.604	11.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

6. Output SPSS 21 Analisis Regresi X₁, X₂ dan X₃ - Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Y	32.57	4.246	165
Kompetensi_X1	42.52	4.406	165
Motivasi_X2	16.35	2.115	165
Pengawasan_X3	40.01	5.010	165

Correlations

		Kinerja_Y	Kompetensi_X1	Motivasi_X2	Pengawasan_X3
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.758	.531	.716
	Kompetensi_X1	.758	1.000	.429	.708
	Motivasi_X2	.531	.429	1.000	.348
	Pengawasan_X3	.716	.708	.348	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000	.000	.000
	Kompetensi_X1	.000	.	.000	.000
	Motivasi_X2	.000	.000	.	.000
	Pengawasan_X3	.000	.000	.000	.
N	Kinerja_Y	165	165	165	165
	Kompetensi_X1	165	165	165	165
	Motivasi_X2	165	165	165	165
	Pengawasan_X3	165	165	165	165

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.678	2.411

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020.720	3	673.573	115.894	.000 ^b
	Residual	935.728	161	5.812		
	Total	2956.448	164			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, Motivasi_X2, Kompetensi_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.709	1.990		-1.864	.064
	Kompetensi_X1	.402	.063	.417	6.380	.000
	Motivasi_X2	.471	.099	.234	4.766	.000
	Pengawasan_X3	.288	.053	.339	5.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Lampiran 6. Tabel Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	165	0.152	
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 7. Tabel Distribusi Nilai t_{tabel} Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
163			1.975		

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." *Biometrika*, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 8. Tabel Distribusi Nilai $F_{0,05}$

Distribusi Nilai $F_{0,05}$ Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00