

**PENGARUH PENGAWASAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN PENILAIAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN ULP MANADO SELATAN**

*THE EFFECT OF SUPERVISION, QUALITY OF WORK LIFE, AND JOB APPRAISAL ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT PLN ULP MANADO SELATAN*

Oleh:

**Aster Geuwena Liando Kawulur<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[gwenaaaster@gmail.com](mailto:gwenaaaster@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengawasan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Manado Selatan. Penelitian dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait rendahnya motivasi, kurangnya disiplin kerja, serta ketidakpuasan terhadap sistem penilaian kinerja yang dirasakan sebagian karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 45 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan pengawasan yang efektif, kondisi kehidupan kerja yang baik, serta sistem penilaian kerja yang objektif dan transparan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN ULP Manado Selatan. Temuan penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Kualitas Kehidupan Kerja, Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of Supervision, Quality of Work Life, and Job Appraisal on Employee Performance at PT PLN ULP Manado Selatan. The research is motivated by issues related to low motivation, lack of work discipline, and dissatisfaction with the existing performance appraisal system. A quantitative approach was employed, using a survey method with questionnaires distributed to 45 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 25. The results show that: (1) Supervision has a positive and significant effect on employee performance, (2) Quality of Work Life has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Job Appraisal has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables significantly influence employee performance. The study concludes that effective supervision, a supportive quality of work life, and an objective and transparent job appraisal system play crucial roles in improving employee performance at PT PLN ULP Manado Selatan. The findings are expected to provide valuable insights for management in developing more effective human resource strategies.

**Keywords:** Supervision, Quality of Work Life, Job Appraisal, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. PT PLN ULP Manado Selatan, sebagai salah satu unit pelayanan publik yang menyediakan listrik, menghadapi tantangan besar untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, masih ada masalah terkait dengan rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin, dan stres akibat tekanan pekerjaan. Isu-isu ini mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu dianalisis lebih mendalam untuk menemukan solusi yang efektif.

Pengawasan yang dilakukan oleh manajer di PT PLN ULP Manado Selatan memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengawasan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, serta umpan balik konstruktif yang mendorong karyawan untuk memperbaiki diri. Selain pengawasan, salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada pelanggan.

Tingkat kinerja karyawan PT PLN ULP Manado Selatan mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir. Nilai ratarata keseluruhan naik dari 4,02 pada tahun 2022 menjadi 4,28 pada tahun 2024. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator kemandirian, yang menunjukkan bahwa karyawan semakin mampu bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung.

Selain itu, aspek kualitas kerja dan efektivitas penggunaan sumber daya juga menunjukkan tren yang meningkat, yang menandakan adanya perbaikan dalam ketelitian dan efisiensi kerja. Secara umum, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT PLN ULP Manado Selatan berada pada kategori baik, namun tetap memerlukan perhatian lebih pada indikator ketepatan waktu yang masih sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya.

Penilaian kerja yang objektif dan transparan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kerja yang tidak adil atau tidak objektif dapat menurunkan semangat dan motivasi karyawan, yang akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Di PT PLN ULP Manado Selatan, meskipun sistem penilaian telah diterapkan, banyak karyawan yang merasa bahwa hasil penilaian tidak mencerminkan kontribusi mereka secara keseluruhan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan menurunkan disiplin serta motivasi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk meningkatkan transparansi dalam proses penilaian kerja dan memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil dan objektif.

Dalam konteks ini, pengawasan yang lebih efektif, kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, dan sistem penilaian kerja yang objektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT PLN ULP Manado Selatan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih baik untuk mengatasi masalah kinerja yang ada.

## Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan.
4. Untuk mengetahui Pengawasan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Penilaian Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi karena berkaitan langsung dengan pengelolaan individu yang menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## Pengawasan

Menurut Winardi (2021), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Handoko (2016) menyebutkan bahwa pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

## Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) telah menjadi fokus perhatian dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Mariappanadar, 2020). Menurut Nadler & Lawler (1983), kualitas kehidupan kerja adalah pemecahan masalah partisipatif, sistem penghargaan yang inovatif, restrukturisasi pekerjaan, dan perbaikan lingkungan.

## Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan menilai hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Simamora (2018), penilaian kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian prestasi kerja seorang karyawan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian Tamaka, Sendow, & Uhing (2022) bertujuan untuk melihat pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Pengadaan (Persero) Kanwil V. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling, teknik ini tidak dipilih secara acak dan tidak sama besar dalam unsur populasi. Kesempatan ini diberikan kepada karyawan dan sampel yang digunakan adalah 45 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan, dan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Pengawasan, Pengalaman Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Penelitian Piri, Dotulong, & Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manado Dive Club. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh karyawan PT. Manado Dive Club yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club.

Penelitian Retnowati et al. (2023) bertujuan untuk mengidentifikasi peran modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai perusahaan yang berjumlah 143 orang. Dalam penentuan sampel, metode sensus digunakan di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologis berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan kepemimpinan, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

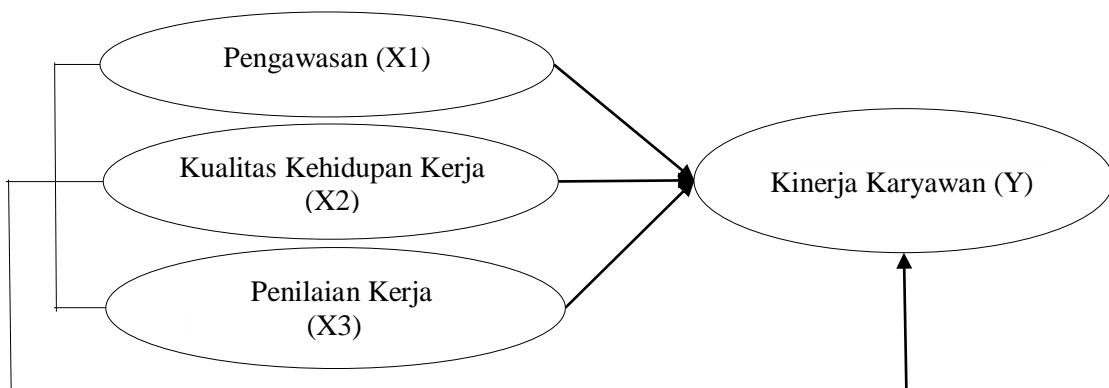
## Hipotesis Penelitian

H1: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan

H2: Pengaruh Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan

H3: Ada Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN ULP Manado Selatan

H4: Pengawasan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Penilaian Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Literatur*

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Noor (2016) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable yang diukur biasanya dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang dijadikan peneliti sebagai subjek penelitian adalah karyawan di PT. PLN ULP Manado Selatan yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Peneliti mengambil seluruh karyawan PT. PLN ULP Manado Selatan yang berjumlah 45 orang sebagai responden dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket/kuesioner dan wawancara kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas Penggunaan Sumber 5. Daya 6. Kemandirian
Pengawasan	Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan	1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 2. Pengukuran Kerja 3. Penilaian Kinerja 4. Tindakan Koreksi
Kualitas kehidupan Kerja	Kualitas kehidupan kerja adalah pemecahan masalah partisipatif, sistem penghargaan yang inovatif, restrukturisasi pekerjaan, dan perbaikan lingkungan	1. Kepuasan Kerja 2. Keseimbangan Kerja dan 3. Kehidupan Pribadi 4. Partisipasi dalam 5. Pengambilan

Penilaian Kerja	<p>Penilaian kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian prestasi kerja seorang karyawan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.</p> <p>6. Keputusan 7. Sistem imbalan dan Penghargaan 8. Kualitas 9. Hubungan 10. Interpersonal</p> <p>1. Kejelasan Kriteria 2. Penilaian 3. Keadilan dan 4. Transparansi 5. Umpang Balik yang 6. Konstruktif 7. Tindak Lanjut 8. Penilaian 9. Keterlibatan Karyawan dalam Penilaian</p>
-----------------	--

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *person correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residualitas terdistribusi norma atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai yang terdisribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variable, jika signifikan lebih besar dari alpha 0,5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

4. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriteria), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik turunnya). Persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Parameter Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien regresi (Persial)

X1 = Pengawasan

X2 = Kualitas kehidupan kerja

X3 = Penilaian Kerja

e = Tingkat kesalahan (Error)

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variable terkait dengan penelitian. Korelasi diekspresikan oleh simbol R yaitu antara +1 dan -1 (0). Jika hasilnya mendekati +1, hubungannya searah dan cukup dekat, sedangkan jika hasilnya mendekati 0 maka hubungannya kurang dekat, bahkan tidak ada hubungan.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menentukan kontribusi atau kontribusi semua variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel independen, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji T dan Uji F

Uji T dilakukan guna mengetahui tingkat signifikansi secara statistik dari pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji T bisa dihitung dengan cara pengujinya akan dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel.

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stumultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r-hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1 – X1.8	0.746 – 0.841	0.000	Valid
X2.1 – X2.10	0.673 – 0.857	0.000	Valid
X3.1 – X3.8	0.788 – 0.884	0.000	Valid
Y1 – Y10	0.600 – 0.780	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Seluruh nilai korelasi item terhadap total skor berada memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.916	8	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.923	10	Reliabel
Penilaian Kerja (X3)	0.945	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.886	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Berdasarkan hasil pada tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Nilai signifikansi sebesar  $0.167 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

	Statistik Uji	Nilai
N		44
Mean		0.0000000
Std. Deviation		2.5791
Test Statistic		0.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.167

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

### Uji Multikolinearitas

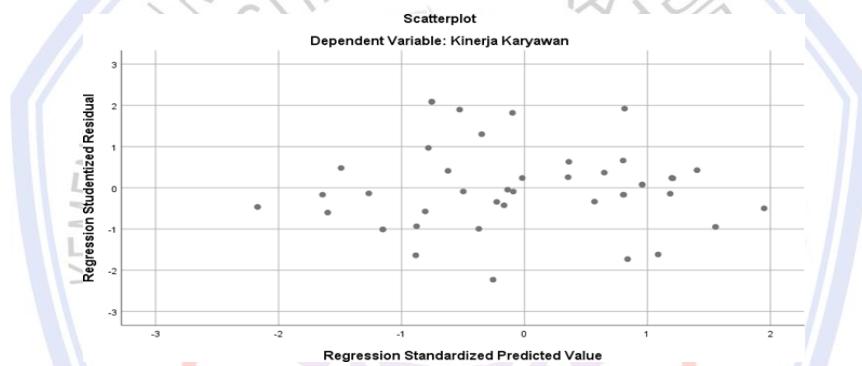
**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan (X1)	0.962	1.039
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.797	1.254
Penilaian Kerja (X3)	0.809	1.236

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Nilai Tolerance  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$  untuk semua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	(B)	Std. Error	(Beta)		
(Constant)	1.336	6.288	—	0.212	0.833
Pengawasan (X1)	0.324	0.091	0.415	3.554	0.001
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.348	0.092	0.488	3.801	0.000
Penilaian Kerja (X3)	0.309	0.105	0.377	2.958	0.005

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.336 + 0.324X_1 + 0.348X_2 + 0.309X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $a = 1.336$ ) menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan (nilai nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1.336 satuan.
2. Koefisien  $X_1$  (0.324) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.324 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien  $X_2$  (0.348) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.348 satuan.
4. Koefisien  $X_3$  (0.309) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penilaian kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.309 satuan.

Seluruh koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pada ketiga variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R$ dan $R^2$ )

Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R$  dan  $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.689	0.475	0.436	2.67410

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

1. Nilai  $R = 0.689$  menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel pengawasan, kualitas kehidupan kerja, dan penilaian kerja dengan kinerja karyawan.
2. Nilai  $R^2 = 0.475$  berarti 47,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini (misalnya motivasi, kompensasi, atau lingkungan kerja fisik).

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258.876	3	86.292	12.067	0.000
Residual	286.033	40	7.151		
Total	544.909	43			

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai F-hitung sebesar 12.067 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Hal ini berarti bahwa Pengawasan ( $X_1$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ), dan Penilaian Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT PLN ULP Manado Selatan.

### Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji t

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Pengawasan ( $X_1$ )	3.554	0.001	Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ )	3.801	0.000	Signifikan
Penilaian Kerja ( $X_3$ )	2.958	0.005	Signifikan

Sumber: Data Diolah (IBM SPSS 25)

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Sig. ( $0.001 < 0.05$ ).
2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. ( $0.000 < 0.05$ ).
3. Variabel Penilaian Kerja ( $X_3$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Sig. ( $0.005 < 0.05$ ).

Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, karena semua variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT PLN ULP Manado Selatan. Temuan ini sejalan yang dikemukakan oleh Terry (2006) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat memberikan arahan, bimbingan, serta memperbaiki kesalahan kerja karyawan sedini mungkin. Dalam konteks PT PLN ULP Manado Selatan, pengawasan berperan penting dalam memastikan setiap prosedur operasional, keselamatan kerja, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan berjalan dengan baik. Supervisi rutin dari atasan mendorong disiplin dan tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten dan berorientasi pembinaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan.

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Menurut Walton (1973), kualitas kehidupan kerja mencakup delapan aspek utama, yaitu kompensasi yang layak, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk berkembang, lingkungan sosial yang mendukung, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Apabila perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kesejahteraan karyawan, maka akan terbentuk komitmen dan motivasi kerja yang tinggi. Pada PT PLN ULP Manado Selatan, karyawan memperoleh fasilitas kerja yang memadai, kesempatan pelatihan, dan dukungan manajerial yang baik. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja dan loyalitas. Kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja secara signifikan memperbaiki kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

### Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Penilaian Kerja (*Job Appraisal*) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin objektif dan transparan proses penilaian kerja yang dilakukan oleh manajemen, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Zainal (2018), penilaian kerja adalah proses evaluasi sistematis terhadap prestasi karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Penilaian yang baik tidak hanya memberikan umpan balik atas kinerja yang telah dicapai, tetapi juga menjadi dasar untuk pengembangan karier dan pemberian penghargaan. Dalam konteks PT PLN ULP Manado Selatan, sistem penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian target, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Karyawan yang mendapatkan penilaian tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasinya. Hasil ini selaras dengan penelitian Tamaka, Sendow, & Uhing (2019) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, sistem penilaian kerja yang diterapkan di PT PLN ULP Manado Selatan dapat menjadi instrumen efektif dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

### Pengaruh Simultan Pengawasan, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan. Keterpaduan antara pengawasan, kualitas kehidupan kerja, dan penilaian kerja merupakan kombinasi yang menentukan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang kerja yang didukung oleh sistem manajemen yang baik. Ketika pengawasan dilakukan secara konstruktif, lingkungan kerja nyaman, serta penilaian kerja dilaksanakan secara adil, maka karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang produktif, disiplin, dan berkualitas. Hasil penelitian ini juga memperkuat Mangunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi yang bersumber dari kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Artinya, PT PLN ULP Manado Selatan telah memiliki fondasi manajerial yang baik dalam membangun sinergi antara faktor-faktor manajemen tersebut untuk meningkatkan performa karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi manajerial yang baik

(pengawasan), kesejahteraan kerja yang diperhatikan (*quality of work life*), dan sistem evaluasi kerja yang objektif (*job appraisal*) merupakan tiga pilar utama yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pengawasan yang efektif mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketepatan kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.
2. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti kondisi kerja yang aman, hubungan antar rekan yang harmonis, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja karyawan.
3. Penilaian Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penilaian kerja yang objektif, adil, dan transparan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Melalui penilaian yang tepat, karyawan memperoleh umpan balik atas hasil kerjanya sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja di masa mendatang.
4. Secara simultan, Pengawasan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Manado Selatan. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, di mana pengawasan berfungsi sebagai kontrol perilaku kerja, kualitas kehidupan kerja sebagai pendukung kesejahteraan, dan penilaian kerja sebagai alat evaluasi kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, beberapa saran diajukan bagi pihak manajemen PT PLN ULP Manado Selatan maupun penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN ULP Manado Selatan perlu terus meningkatkan efektivitas pengawasan dengan menerapkan sistem supervisi berbasis pembinaan, bukan hanya penilaian kesalahan. Pendekatan pengawasan partisipatif akan mendorong keterlibatan dan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Diperlukan peningkatan pada aspek kualitas kehidupan kerja, seperti penyediaan fasilitas keselamatan kerja, kegiatan rekreatif, serta penghargaan non-materi untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.
3. Sistem penilaian kerja hendaknya dilakukan secara lebih transparan dan berbasis indikator kinerja yang terukur (Key Performance Indicators/KPI) agar hasil evaluasi lebih objektif dan dapat dijadikan dasar promosi serta pengembangan karier.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mariappanadar, S. (2020). Do HRM Systems Impose Restrictions On Employee Quality Of Life? Evidence From A Sustainable HRM Perspective. *Journal of Business Research*, Vol. 118, 38-48. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320304112>

Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of Work Life: Perspectives and Directions. *Organizational Dynamics*, 11, 20-30. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>

Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2. (2022): JE. Vol 10 No 2 (2022) / <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39353>

Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol. 6, No. 1. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/94>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*: (17th Ed.). New York: Pearson Education.

Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/39361>

Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Walton, R. E. (1973). *QWL Indicators: Prospects And Problems*, In A. H. Portugal, *Measuring The Quality Of Working Life: A Symposium On Social Indicators Of Working Life*. Canada: Academic Press.

Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.