

An Analysis Of The Effects Of Work Ability, Work Supervision, And Personality On Employee Performance At PT Pelindo Multi Terminal, Belawan Branch

Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Maya Widiyanti¹⁾; Juniarti²⁾; Hasrul Azwar Hasibuan³⁾

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

Email: ¹⁾ mawidiyanti00@gmail.com ; ²⁾ juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

³⁾ hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [04 Maret 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Work Ability, Work Supervision, Personality.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, dan analisis statistik dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan tetap yang berjumlah 98 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan, variabel-variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 82,5% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work ability, work supervision, and personality on employee performance at PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. A quantitative approach with a descriptive method was employed, and statistical analysis was conducted using SPSS version 26. The population consisted of all permanent employees totaling 98 individuals, and a saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. The results indicate that work ability, work supervision, and personality each have a positive and significant effect on employee performance partially. Simultaneously, these variables also have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination of 82.5% suggests that employee performance is explained by work ability, work supervision, and personality, while the remaining 17.5% is influenced by other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa dan operasional, khususnya sektor kepelabuhanan, kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk menjamin kelancaran operasional, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Beberapa faktor yang dinilai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian. Kemampuan kerja mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan kerja berperan dalam memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar, prosedur, dan target yang telah ditetapkan organisasi. Sementara itu, kepribadian memengaruhi sikap, perilaku, serta cara karyawan berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan sebagai salah satu unit operasional strategis di sektor jasa kepelabuhanan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang memadai, sistem pengawasan yang efektif, serta kepribadian yang mendukung kinerja optimal. Namun, perbedaan tingkat kemampuan, efektivitas pengawasan, dan karakteristik kepribadian antar karyawan berpotensi menimbulkan variasi kinerja dalam organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian

terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Universitas Pembangunan Panca Budi, khususnya Program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains, sebagai tambahan referensi dan sumber informasi ilmiah mengenai pengaruh kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Bagi PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai sarana pengembangan wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan rujukan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

Keaslian penelitian ini ditunjukkan oleh perbedaannya dengan penelitian terdahulu yang dijadikan referensi, baik dari aspek judul, variabel, jumlah sampel, waktu, maupun lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya oleh Hartati et al. (2024) meneliti pengaruh pengawasan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan dua variabel bebas dan jumlah sampel 50 responden. Sementara itu, penelitian ini mengkaji pengaruh kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, menggunakan tiga variabel bebas dengan jumlah sampel 98 responden, dilaksanakan pada tahun 2026, serta berlokasi di sektor jasa kepelabuhanan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang dicapai berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan ketentuan organisasi guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan capaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh melalui proses pelaksanaan tugas sesuai standar, etika, dan ketentuan hukum yang berlaku (Wibowo, 2019; Mangkunegara, 2020; Sedarmayanti, 2020). Dengan demikian, kinerja karyawan dipahami sebagai bentuk aktualisasi kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2017), kemampuan kerja didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan fisik dan mental. menyatakan bahwa kemampuan merupakan potensi individu yang memungkinkan seseorang dapat atau tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan Winardi (2016) yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah sifat bawaan maupun hasil pembelajaran yang memungkinkan individu melakukan aktivitas mental dan fisik. Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa kemampuan kerja berkaitan erat dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, kemampuan kerja dapat dipahami sebagai potensi personal yang didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja untuk mencapai target organisasi. Kemampuan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain pendidikan dan pelatihan, kondisi kesehatan, serta pengalaman kerja. Pendidikan dan pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, sedangkan kesehatan dan gizi yang baik mendukung kesiapan fisik dan mental dalam bekerja (Robbins, 2017). Selain itu, Handoko (2018) menambahkan bahwa pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor dominan yang menentukan tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif. Kemampuan kerja memberikan manfaat signifikan bagi organisasi melalui peningkatan efektivitas dan produktivitas karyawan. Robbins dan Judge (2015) mengelompokkan kemampuan kerja ke dalam kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mencakup kecerdasan numerik, pemahaman verbal, penalaran logis, dan daya ingat, sedangkan kemampuan fisik meliputi kekuatan, fleksibilitas, koordinasi, dan daya tahan kerja. Kombinasi kedua kemampuan tersebut mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2018), Pengawasan kerja merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan bahwa pengawasan berfungsi untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja serta mencegah terjadinya penyimpangan. Dengan demikian, pengawasan kerja

menjadi instrumen penting dalam menjaga keteraturan sistem kerja serta meningkatkan kualitas pencapaian kinerja organisasi.

Kepribadian

Menurut Mangkunegara, 2020; Kepribadian merupakan karakteristik individu yang relatif stabil dan membentuk pola perilaku seseorang dalam berbagai situasi. Kepribadian mencerminkan ciri unik yang membedakan individu satu dengan lainnya, termasuk sikap, nilai, dan kecenderungan perilaku yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan (menegaskan bahwa kepribadian tercermin dalam sikap emosional, disiplin, moral kerja, serta prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, kepribadian dapat dipahami sebagai integrasi sifat, sikap, dan perilaku individu yang memengaruhi interaksi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berpijak pada paradigma positivistik dan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random sampling*, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang terstruktur. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Suatu koefisien dikatakan valid jika pertanyaan pada koefisien mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koefisien tersebut. Hal tersebut jika r hitung $\geq r$ tabel (0.30) maka instrumen atau butir-butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Berikut hasil pengujian validitas yang telah dilakukan pada variabel kinerja karyawan, kemampuan kerja, pengawasan kerja dan kepribadian pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Kelayakan) Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q-1	0.797	0.30	Valid
	Q-2	0.700	0.30	Valid
	Q-3	0.819	0.30	Valid
	Q-4	0.650	0.30	Valid
	Q-5	0.699	0.30	Valid
	Q-6	0.707	0.30	Valid
	Q-7	0.764	0.30	Valid
	Q-8	0.762	0.30	Valid
	Q-9	0.776	0.30	Valid
	Q-10	0.753	0.30	Valid
Kemampuan Kerja (X1)	Q-1	0.775	0.30	Valid
	Q-2	0.786	0.30	Valid
	Q-3	0.820	0.30	Valid
	Q-4	0.809	0.30	Valid
	Q-5	0.749	0.30	Valid
	Q-6	0.744	0.30	Valid
	Q-7	0.762	0.30	Valid
	Q-8	0.697	0.30	Valid
	Q-1	0.820	0.30	Valid
	Q-2	0.839	0.30	Valid

Pengawasan Kerja (X2)	Q-3	0.736	0.30	Valid
	Q-4	0.696	0.30	Valid
	Q-5	0.784	0.30	Valid
	Q-6	0.695	0.30	Valid
	Q-7	0.815	0.30	Valid
	Q-8	0.805	0.30	Valid
Kepribadian (X3)	Q-1	0.793	0.30	Valid
	Q-2	0.819	0.30	Valid
	Q-3	0.812	0.30	Valid
	Q-4	0.850	0.30	Valid
	Q-5	0.827	0.30	Valid
	Q-6	0.846	0.30	Valid
	Q-7	0.824	0.30	Valid
	Q-8	0.814	0.30	Valid
	Q-9	0.828	0.30	Valid
	Q-10	0.845	0.30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1, pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dan item pertanyaan pada masing-masing variabel memenuhi kriteria validitas. Untuk variabel kinerja karyawan, 5 indikator dengan 10 pernyataan memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel, sehingga seluruh item dapat digunakan dan dinyatakan valid. Variabel kemampuan kerja dengan 4 indikator dan 8 pernyataan juga menunjukkan nilai r hitung $\geq r$ tabel, sehingga seluruh item sah dan layak pakai. Begitu pula variabel pengawasan kerja dengan 4 indikator dan 8 pernyataan, serta variabel kepribadian dengan 5 indikator dan 10 pernyataan, seluruh item terbukti berkorelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan valid untuk penelitian.

Uji Reliabilitas (Kehandalan/Konsisten)

Menurut Ghozali (2018), suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten atau stabil ketika diukur pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan, yakni kinerja karyawan, kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbrach' Alpha	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.909	0.70	10	Reliabel
Kemampuan Kerja (X1)	0.897	0.70	8	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0.904	0.70	8	Reliabel
Kepribadian (X3)	0.948	0.70	10	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan menggambarkan hubungan yang signifikan antar variabel. Terdapat beberapa pengujian dalam asumsi klasik yang diterapkan, salah satunya adalah uji normalitas. Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Pengujian ini penting untuk mengetahui kesesuaian distribusi data dengan asumsi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui metode histogram, Probability-Plot (P-Plot), dan Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Uji Normalitas

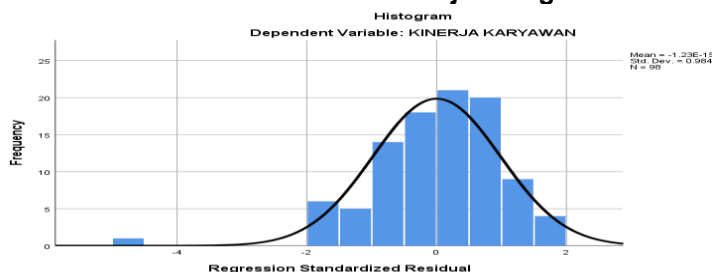
Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau mendekati normalitas (Ghozali, 2018). Pengujian ini penting untuk memastikan validitas asumsi regresi klasik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan

dengan beberapa metode, yaitu analisis histogram, Probability-Plot (P-Plot), dan Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Uji Histogram

Adapun hasil pengujian histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 3.1.a di bawah ini.

Gambar 1. Hasil Uji Histogram

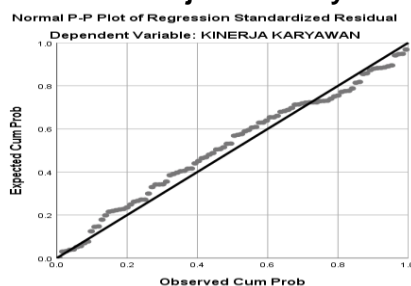


Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Probability Plot (P-Plot)

Hasil uji olah data yang dilakukan pada pengujian *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 2 di bawah ini. Berdasarkan grafik 1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Grafik 2. Hasil Uji Probability Plot (P-Plot)



Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Kolmorof-Smirnov (K-S)

Pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada penelitian ini dilakukan untuk menentukan normalitas data berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika $< 0,05$ dianggap tidak normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogrof-Smirnov (K-S)

N		Unstandardized Residual
Normalitas Parameter ^{a,b}		98
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61522592
Most Extreme Diiference	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a.	Test distribution is normal	
b.	Calculated from daa	
c.	Lilliefors Significance Correction	
d.	This isi lowet bound of the true significance	

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi, karena model yang baik seharusnya bebas dari hubungan linier antar variabel independen (Ghozali, 2016). Pengujian ini menggunakan tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai indikator, di mana nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yakni kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian, memiliki nilai tolerance di atas $0,10$ dan VIF di bawah 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant)	3.439	1.899		1.811	0.073		
	Kemampuan_Kerja	0.388	0.081	0.308	4.768	0.000	0.432	2.313
	Pengawasan_Kerja	0.585	0.078	0.523	7.506	0.000	0.371	2.696
	Kepribadian	0.135	0.052	0.170	2.601	0.011	0.424	2.359

a. Dependent Variable : KINERJA_KARYAWAN

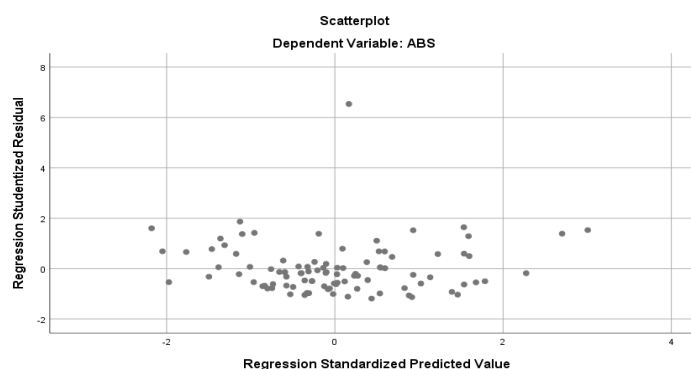
Sumber : Data diolah peneliti 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians residua antar pengamatan. Jika varians residual tetap di seluruh pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan bila berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dua metode, yakni Scatter Plot dan Uji Glejser. Hasil pengujian menunjukkan distribusi residual yang stabil, mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Scatter Plot

Gambar 3 Hasil Uji Probability Plot (P-Plot)



Sumber : Data diolah peneliti 2026

Pengujian Glejser

Selain *scatter plot*, pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan menggunakan uji Glejser untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap varians residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian masing-masing lebih besar dari $0,05$. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara variabel bebas dengan residual, sehingga data penelitian terbebas dari heteroskedastisitas, dapat dilihat pada Tabel 3.3.b berikut;

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Melalui Penujian Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.230	1.255		1.777	0.079
Kemampuan_Kerja	0.032	0.054	0.094	0.604	0.547
Pengawasan_Kerja	-.024	0.051	-.080	-.476	0.635
Kepribadian	-.013	0.034	-.060	-.382	0.703

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Hasil Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Berikut ini dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.439	1.899		1.811	0.073
Kemampuan_Kerja	0.388	0.081	0.308	4.768	0.000
Pengawasan_Kerja	0.585	0.078	0.523	7.506	0.000
Kepribadian	0.135	0.052	0.170	2.601	0.011

a. Dependent Variable : KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Nilai konstanta sebesar 3,439 menunjukkan bahwa apabila kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan berada pada tingkat positif sebesar 3,439 satuan. Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,388 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,388 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien pengawasan kerja sebesar 0,585 menunjukkan bahwa peningkatan pengawasan kerja berkontribusi terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,585 satuan, ceteris paribus. Sementara itu, koefisien kepribadian sebesar 0,135 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepribadian akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,135 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian, terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria bahwa H1 diterima apabila thitung \geq ttabel. Hasil pengujian parsial (uji t) dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.439	1.899		1.811	0.073
Kemampuan_Kerja	0.388	0.081	0.308	4.768	0.000
Pengawasan_Kerja	0.585	0.078	0.523	7.506	0.000
Kepribadian	0.135	0.052	0.170	2.601	0.011

a. Dependent Variable : KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji parsial yang disajikan pada Tabel 7, nilai ttabel pada $df = 94$ sebesar 1,98552. Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 4,768 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengawasan kerja (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 7,506 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kepribadian (X3) memperoleh nilai thitung sebesar 2,601 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa seluruh variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Kriteria pengujian menetapkan bahwa H_1 diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dapat dijelaskan pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sun Of Squires	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.248.057	3	1082.686	153.405	0.000 ^b
	Residual	663.422	94	7.058		
	Total	3.911.480	97			
a. Dependent Variable : KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors : (Constant) Kemampuan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Kepribadian						

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji simultan yang ditunjukkan pada Tabel 8, diperoleh nilai Fhitung sebesar 153,405 dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 94$. Nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($153,405 > 2,70$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin besar nilai R^2 menunjukkan semakin kuat kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada 9

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error Of The Estimate
1	0.911 ^a	0.830	0.825	2.656.63
a. Predictors : (Constant), Kemampuan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Kepribadian				
b. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,5% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan kepribadian (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memengaruhi hasil kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai pedoman dan aturan perusahaan yang mendorong karyawan bekerja secara fokus, terarah, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan guna mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial, kemampuan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
2. Secara parsial, pengawasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
3. Secara parsial, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.
4. Secara simultan, kemampuan kerja, pengawasan kerja, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dengan kontribusi penjelasan sebesar 82,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan agar Pimpinan PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan dapat meningkatkan kedisiplinan dan fokus kerja karyawan selama berada di lingkungan perusahaan, serta menyesuaikan pembagian tugas dengan masa kerja dan pengalaman karyawan.
2. Pimpinan PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan terhadap pelaksanaan dan hasil kerja karyawan melalui pembentukan tim pengawas guna meminimalkan kesalahan dan perilaku kerja yang tidak sesuai.
3. Pimpinan PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap karyawan yang memiliki ide inovatif dan pola pikir positif melalui pengembangan program kerja dan sistem penghargaan yang adil dan berkelanjutan.
4. Pimpinan PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja secara berkala bagi setiap divisi guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa angkutan pelayaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit, Pustaka Setia.
- asibuan, Melayu, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit, PT. Bumi Aksara.
- Juniarti. (2023). Manajemen Dan Komitmen Organisasi. Penerbit : CV Tahta Media Group, Medan.
- Juniarti.(2024). Strategi Kinerja Karyawan Optimal Melalui Sinergi Komunikasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi. Penerbit : Tahta Media Group.
- Kartono, Kartini. (2020). Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kadarisman, M. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins. (2017). Perilaku Organisasi. Penerbit : PT. Index, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas. Jakarta : Penerbit, Salemba Empat.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.
- Samsudin, Saili (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Pustaka Setia. Edisi Revisi.
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Motivasi. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, Dr, M.M., M.Pd. (2018). Perilaku Organisasional. Penerbit : CV. Andi, Yogyakarta
- Sugiyono (2018), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2017). Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit : Buku seru.
- Winardi, J.(2016). Manajemen Perubahan. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.

- Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung. Jurnal Riset Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hartati, H., Arafat, Y., Valianti, R. M. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 15101–15112
- Juniarti.(2024). Study Of Work Motivation, Work Discipline, And Communication On Employee Organizational Commitment. *International Journal Of Economic And Management Sciences*. Volume 1 No.2
- Juniarti. (2023). The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Cv Honda Our Employees. *International Journal Of Management, Economic and Accounting* Volume 1, No 2.
- Paramita, N. P. M., Adinegara, G. N. J., & Santoso, R. T. P. B. (2024). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi, dan Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan di W Bali-Seminyak. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 3(2), 269–276.
- Rahmadona, R., Yeni, A., & Sriyenti, E. (2024). Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Solok. *urnal Bintang Manajemen*, 2(3), 228–239.
- Ruslan, R., & Kurban, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111
- Syamsir, S., Razak, A., & Yunus, A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 3(1), 20–39.
- Widodo, D. E., Rahayu, S. R., & Efriyana, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 185–194.
- Wati, Erna. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang. Skripsi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yulianti Gustia. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat. Skripsi : Fakultas Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukit Tinggi.