
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN DAN PENGAWASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OLEOCHEM & SOAP
INDUSTRI**

Andre Fitriano, Martin Pangestu, Kelvin, Patrick Edhieson, Sandy Harsono
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 178 karyawan, dan sampel berjumlah 123 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling random sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil secara parsial kepemimpinan, kepuasan, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Oleochem & Soap Industri. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (23,324) > F_{tabel} (2,68)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepuasan; Pengawasan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan digunakan sebagai suatu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Oleochem & Soap Industri. Berdasarkan penelitian awal bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya, yaitu pada bulan September adalah pencapaian realisasi terendah sebanyak 69%. Penurunan kinerja karyawan juga ditandai dengan kualitas pekerjaan yang menurun yang dicerminkan dari kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugasnya dan juga hasil pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Menurut Wibowo (2014), tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tersebut mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Kepemimpinan PT. Oleochem & Soap Industri masih belum efektif tercermin dari banyaknya karyawan yang mengeluh tentang sikap kepemimpinan

yang diskriminasi, atasan yang belum dapat mendorong karyawan bekerja untuk lebih optimal. Ketidakperhatian atasan juga terlihat dari ketidakhadiran rapat, atau meeting yang telah dijadwalkan sebelumnya. Dalam tahun 2019 hanya bulan Maret pencapaian realisasi rapat sesuai target rapat yang dijadwalkan sebanyak 4 kali. Hal ini memicu rendahnya kinerja karyawan pada PT. Oleochem & Soap Industri

Menurut Bangun (2012), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian.

Karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di dalam perusahaan PT. Oleochem & Soap Industri. Banyak keluhan karyawan berkaitan dengan ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini menyebabkan banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Pada bulan Oktober paling banyak karyawan yang memilih keluar sebanyak 16 karyawan, dan lebih banyaknya terjadi pada bidang produksi. Alasan ketidakpuasan adalah sistem promosi jabatan yang belum optimal, ketidakpuasan dengan kompensasi, konflik dengan rekan kerja, tugasnya banyak sehingga mengakibatkan beban kerja yang tinggi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personel. Pengawasan internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan internal dapat menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengawasan kerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri masih belum optimal. Pada praktiknya pengawasan kerja masih belum objektif terhadap hasil pekerjaannya karyawan. Kurangnya pengawasan ini menyebabkan tingginya tingkat kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dan kesalahan kerja yang terbanyak terjadi pada bulan Agustus sebanyak 9 kesalahan kerja. Kemudian pada pengawasan kerja ini dilaksanakan pada waktu yang dadakan dan tidak terjadwal sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul pengaruh kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri. Rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri?

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Darodjat (2015), terdapat lima praktik mendasar pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan unggul yaitu pemimpin yang menantang proses, memberikan inspirasi wawasan bersama, memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi, mampu menjadi penunjuk jalan, dan memotivasi bawahan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan, atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Hasibuan (2013), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil, maka secara relatif kepuasan karyawan baik.

Pengertian Pengawasan Kerja

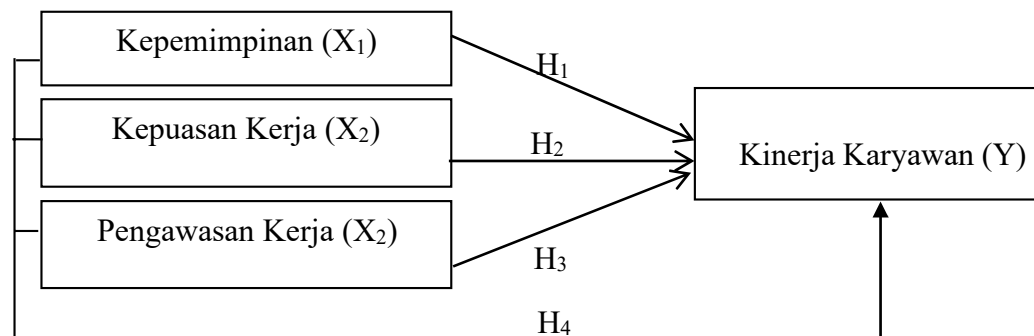
Menurut Kadarisma (2012), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas, atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2012) sebagai berikut adalah akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, dan fleksibel.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012), untuk mengukur kinerja karyawan ialah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan berkerja sama.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.
- H₃: Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.
- H₄: Kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 178 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 123 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sujarweni (2015), pengambilan sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan, dan wawancara. Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, juga dilakukan studi dokumentasi untuk mencari informasi tentang profil

perusahaan, data karyawan, dan juga teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (2-tailed) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ukurannya adalah:

1. Cronbach's alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha $0,8$ = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *nomal probability plot*. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik statistic dengan uji Kolmogorov-Sminorv (K-S). Jika $sig > 0,05$ maka berdistribusi normal. Jika $sig < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen, dengan nilai absolut *unstandardized residual* regresi sebagai variabel dependen. Kriteria uji Glejser yaitu jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Selain itu analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dengan rumus:

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

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R²*, nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Menurut Sunyoto (2013), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013), Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov yaitu:

1. Jika $sig > 0,05$ maka berdistribusi normal
2. Jika $sig < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikan 0,250 di atas $> 0,05$ bahwa berdasarkan pengujian Kolmogorov smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas dengan Kolmogorov smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

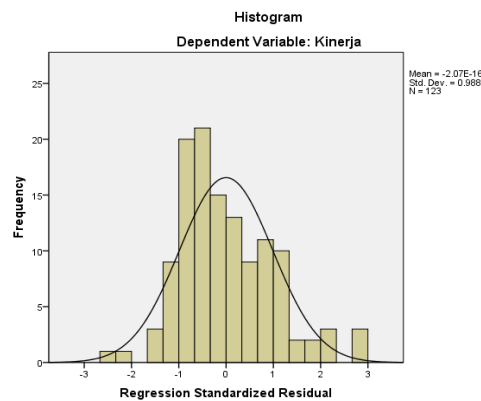
		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.80431451
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

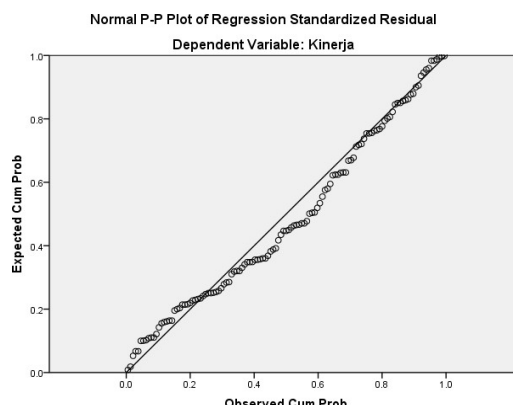
Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U terbalik) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Gambar 3. Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.702	2.830		.955	.342		
Kepemimpinan	.223	.074	.235	3.013	.003	.870	1.149
Kepuasan	.458	.112	.323	4.082	.000	.846	1.183
Pengawasan	.378	.113	.265	3.329	.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja

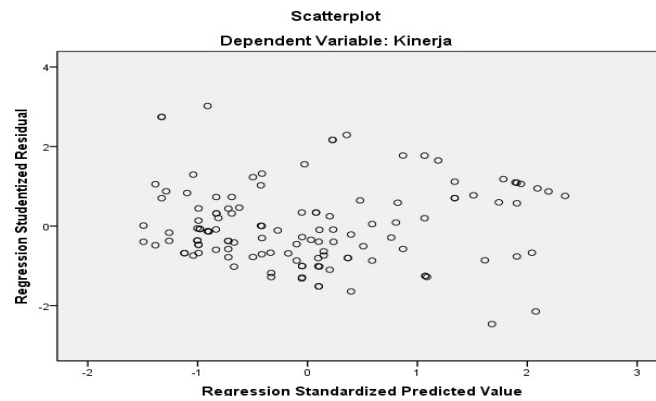
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1; sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas <10. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.944	1.689		2.335	.021
Kepemimpinan	.004	.044	.009	.095	.924
Kepuasan	.122	.067	.177	1.820	.071
Pengawasan	.066	.068	.095	.970	.334

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikan dari kepemimpinan sebesar $0,924 > 0,05$, kepuasan sebesar $0,071 > 0,05$ dan pengawasan sebesar $0,334 > 0,05$ bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,702 + 0,223 X_1 + 0,458 X_2 + 0,378 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstan 2,702, apabila kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja bernilai konstan, maka kinerja karyawan pada sebesar 2,702 satuan.
2. Koefisien regresi kepemimpinan 0,223, artinya setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,223 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi kepuasan 0,458 artinya setiap kenaikan kepuasan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,458 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi pengawasan kerja 0,378, artinya setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.702	2.830		.955	.342
	Kepemimpinan	.223	.074	.235	3.013	.003
	Kepuasan	.458	.112	.323	4.082	.000
	Pengawasan	.378	.113	.265	3.329	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.354	9.92713

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 5 hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,354. Hal ini berarti 35,4% bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengalaman kerja, *punishment*, dan *reward*.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6895.630	3	2298.543	23.324	.000 ^a
	Residual	11727.199	119	98.548		
	Total	18622.829	122			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (23,324) > F_{tabel} (2,68) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.702	2.830		.955	.342
	Kepemimpinan	.223	.074	.235	3.013	.003
	Kepuasan	.458	.112	.323	4.082	.000
	Pengawasan	.378	.113	.265	3.329	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 123-4=119 adalah sebesar 1,980. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau $3,013 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau $4,082 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.

3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,329 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Oleochem & Soap Industri.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,013 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri. Menurut Wibowo (2014), tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tersebut mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,082 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri. Menurut Bangun (2012), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,329 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personel. Pengawasan internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan internal dapat menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kepatuhan terhadap

peraturan perundang – undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,013 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,082 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti secara parsial kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,329 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (23,324) > F_{tabel} (2,68)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleochem & Soap Industri.

Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan perusahaan perlu memerhatikan kinerja karyawan secara keseluruhan yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan dan pengawasan kerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliani Rizka, Wulanyani Ni Made Swasti.2010. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Bali: Jurnal Psikologi Udayana Volume 4 No.02.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta.

-
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Robert, Yuniarto, Budi. 2016. Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Moehriono. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group. 2015.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Situmeang. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah. *Jurnal*.
- Sugiyono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.