

---

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LUNADORII UTAMA  
INDONESIA**

Eka Novita Sari, Hendra Nazmi, Putri Balqis  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of supervisory work, competence and satisfaction on employee performance at PT. Lunadorii Utama Indonesia. The population in this study were 126 respondents, and the sample was 96 people. The sampling technique used was simple random sampling. The results showed that simultaneously supervision, competence, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at PT. Lunadorii Utama Indonesia. The coefficient of determination test results obtained Adjusted R Square value of 0.378, this means 37.8% of the variables tied to employee performance can be carried out by the independent variables, while the remaining 62.2% is explained by other variables not examined in this study, such as career development, promotion, compensation, and work environment.*

**Keywords: Supervision; Competence; Job Satisfaction; Employee Performance**

---

**PENDAHULUAN**

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. PT Lunadorii Utama Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik. Berdasarkan survei awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan ini yang terlihat dari pekerjaan yang dihasilkan sering salah, dan tidak memuaskan konsumen sehingga berdampak pada menurunnya kinerja.

Pengawasan kerja yang dilakukan pada karyawan PT. Lunadorii Utama Indonesia masih kurang efektif, yakni terkadang dilakukan dan terkadang tidak dilakukan sehingga hasil pekerjaan karyawan yang kurang terkontrol dengan baik. Kesalahan kerja meliputi ketidahadiran, perhitungan uang tunai, pelayanan kepada pelanggan, keterlambatan dan sebagainya.

Permasalahan kompetensi kerja pada PT. Lunadorii Utama Indonesia adalah karyawan kurang mempunyai kompetensi dalam bekerja, baik dari segi keterampilan, pengalaman maupun latar belakang pendidikan karyawan. Hal ini berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan penyelesaian pekerjaan kurang memuaskan. Dari segi pendidikan yang dimiliki karyawan belum mendukung mereka dalam bekerja sehingga melakukan banyaknya kesalahan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan berdampak pada

kinerjanya. Pada perusahaan ini banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa penelitian skripsi yang berjudul pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

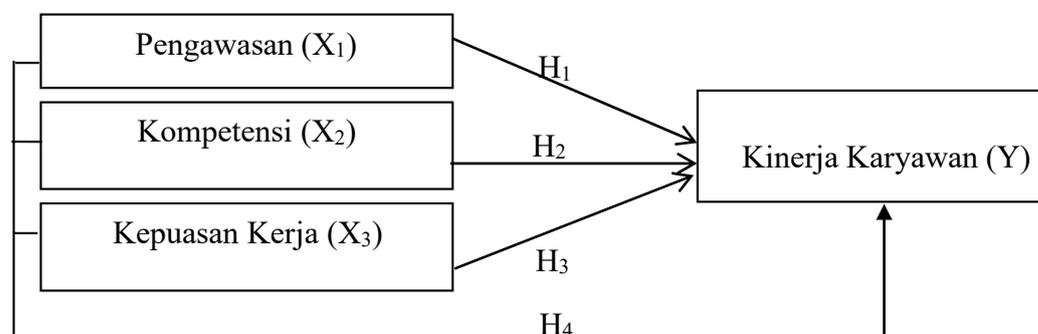
1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lunadorii Utama Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lunadorii Utama Indonesia?

## KAJIAN TEORI

Menurut Priansa (2016), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Torang (2014), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja. Menurut Edison (2016), karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

### Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas, maka dapat diduga bahwa pengawasan, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H<sub>1</sub>: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia

---

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.

H<sub>4</sub>: Pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2016), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah 126 responden. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara pemberian kuesioner dibagi kepada karyawan pada perusahaan, wawancara dilakukan kepada karyawan, studi dokumentasi berupa data perusahaan, buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Surjaweni (2015), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Menurut Surjaweni (2014), reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Sunyoto (2014), kuesioner reliabel atau tidak reliabel diukur dengan menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria:

1. Jika Cronbach Alpha  $> 0,60$  berarti reliabel.
2. Jika Cronbach Alpha  $< 0,60$  berarti tidak reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Model Penelitian**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:  $Y = 2,419 + 0,293 X_1 + 0,290 X_2 + 0,367 X_3 + e$

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.419	3.267		.741	.461
Pengawasan	.293	.077	.332	3.821	.000
Kompetensi	.290	.079	.322	3.660	.000
Kepuasan	.367	.170	.196	2.166	.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 2,419 menyatakan bahwa jika variabel bebas pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan, maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 2,419 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas pengawasan sebesar 0,293 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas pengawasan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,293 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,290 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja sebesar 0,367 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepuasan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,367 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

**Koefisien Determinasi**

Tabel 2 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,378. Hal ini berarti 37,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 62,2% (100% - 37,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.378	9.55518

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020(Data diolah)

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5552.173	3	1850.724	20.270	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8399.733	92	91.301		
	Total	13951.906	95			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (20,270) > F_{tabel} (2,70)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.

### 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 3. Uji Parsial (Uji t)**  
**coefficients<sup>a</sup>**

model		unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	sig.
		b	std. error	beta		
1	(constant)	2.419	3.267		.741	.461
	pengawasan	.293	.077	.332	3.821	.000
	kompetensi	.290	.079	.322	3.660	.000
	kepuasan	.367	.170	.196	2.166	.033

a. dependent variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

---

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) =  $96-4=92$  adalah sebesar 1,986. 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  $3,821 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,660 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,166 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,033 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,821 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. Menurut Priansa (2016), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,660 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. Menurut Torang (2014), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,166 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,033 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. Menurut Edison (2016), karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan berdampak pada kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,821 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,660 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,166 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,033 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (20,270) > F_{tabel} (2,70)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.

#### Saran

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah bagi perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja. Peningkatan variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- 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.

- 
- 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.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Triatna. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- 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.