
**PENGARUH KEPUASAN, KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII MEDAN**

Denny Chandra, Hendra Nazmi, Stephanie Suling, Winnie Winalda
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 158 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 113 responden. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh hasil secara simultan kepuasan kerja, komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan, dan secara parsial kepuasan kerja, komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan. Hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 berarti bahwa 45,1% bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepuasan, komunikasi dan pengawasan, sedangkan sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi dan kepemimpinan.

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

PENDAHULUAN

PT. Alfa Scorpii Medan adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang Showroom sepeda motor merek Yamaha. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini mengalami penurunan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan. Disebabkan oleh kualitas penyelesaian pekerjaan yang menurun seperti adanya kesalahan dalam laporan, dan kurangnya kerja sama antara karyawan dalam memproses pengantaran pesanan pelanggan.

Banyak karyawan mengalami ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan.

Beberapa deskripsi kesalahan yang sering dilakukan karyawan adalah kesalahan informasi jadwal servis, serta kurangnya informasi bahwa adanya perubahan pengeluaran untuk promosi kepada pihak keuangan. Permasalahan komunikasi juga disebabkan oleh media perantara berupa telepon kantor yang tidak keseluruhan divisi ada sehingga sulit menyampaikan pesan ataupun informasi yang penting secara cepat dan mudah.

Pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap hasil pekerjaan seluruh karyawan masih kurang, dimana pengawasan kerja dilakukan hanya sebulan sekali, sehingga terkadang dapat merugikan perusahaan, maupun karyawan. Kurangnya pengawasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan PT. Alfa Scorpii Medan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan?

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Triatna (2015), kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan bagaimana respon pegawai terhadap apa yang mereka terima dan organisasi disebabkan mereka telah melakukan pekerjaannya atau perannya. Menurut Priansa (2016:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2013), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil, maka secara kepuasan karyawan relatif baik. Menurut Wibowo (2014), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja.

Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2012), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2013), komunikasi adalah perpindahan dan

pemahaman makna. Menurut Wahjono (2010), komunikasi ialah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama. Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Siswandi (2011:172), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari pengirim pesan, pesan atau berita, media, dan penerima. Menurut Siswandi (2011), tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi.

Pengertian Pengawasan

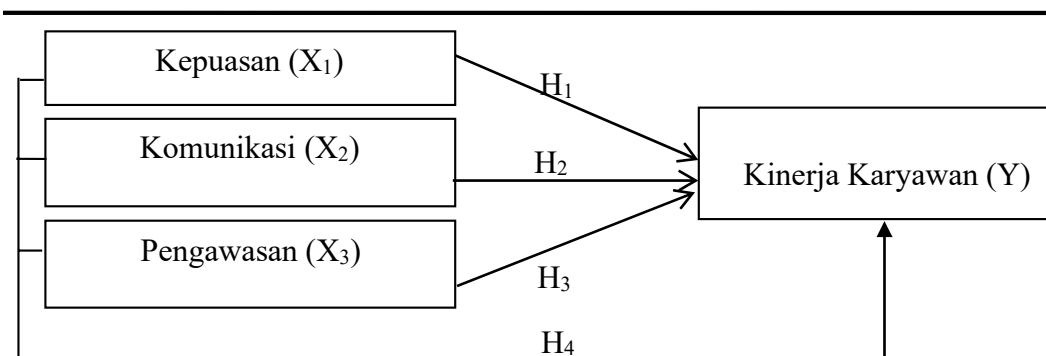
Menurut Kadarisma (2012), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Siswandi (2011), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Menurut Handoko (2012:359), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Jadi dapat ditarik kesimpulan, pengawasan adalah suatu proses manajerial yang bertujuan untuk mengoreksi dan mengurangi resiko yang terjadi. Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang peneliti ambil sebagai indikator adalah menurut Handoko (2012) adalah akurat, tepat-waktu, obyektif dan menyeluruh, realistis secara ekonomis, dan fleksibel. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personal.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2013), kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan. Menurut Edison, dkk (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Menurut Bangun (2012), untuk mengukur kinerja karyawan ialah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan berkerja sama.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

H₂: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

H₃: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

H₄: Kepuasan, Komunikasi dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2015), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Ghozali (2016), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory. Menurut Zulfanef (2013), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Menurut Arikunto (2016), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 158 karyawan. Menurut Sunyoto (2014), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menghitung sampel menggunakan rumus Slovin sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 113 responden.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden, dan wawancara dilakukan kepada karyawan. Peneliti juga melakukan studi dokumentasi melalui buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Sujarweni (2014), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$; $sig < 0,05$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$; $sig > 0,05$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Menurut Ghozali (2016), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Alpha $> 0,60$.

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

Untuk melihat data normalitas dapat melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2014), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$; dan VIF > 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2014), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatter plot*. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Kriteria uji Glejser yaitu jika $sig > 0,05$; maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika $sig < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan rumus:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Kepuasan Kerja
- X₂ : Komunikasi
- X₃ : Pengawasan Kerja
- A : Konstanta
- b_{1,2,3} : Koefisien Regresi
- e : Standard Error (5%)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

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:

1. H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$
2. 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:

1. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha 5\%$)
2. H_1 diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha 5\%$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini karakteristik reponden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir, disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	54	47.79
2.	30-40 Tahun	28	24.78
3.	> 40 Tahun	31	27.43
Total		113	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 20-30 tahun. Hal ini disebabkan para usia 20-30 lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	74	65.49
2.	Wanita	39	34.51
Total		113	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini disebabkan jenis kelamin laki-laki hal ini disebabkan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	SMA	54	47.79
2.	D3	16	14.16
3.	S1	43	38.05
Total		113	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah SMA. Hal ini disebabkan perusahaan menganggap bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan SMA telah layak bekerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram, normal pp plot dan Kolmogorov Smirnov.

Hasil uji Statistik Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan $0,657 > 0,05$. Dari hasil di atas bahwa signifikan yang diperoleh di atas $0,05$ sehingga data normal.

Tabel 4. Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

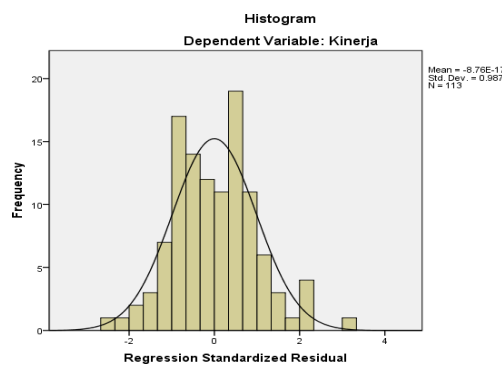
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.24119789
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		.657

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

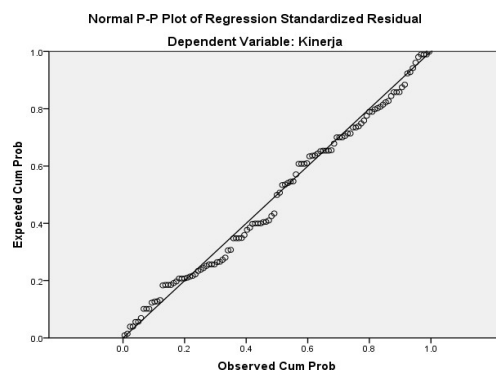
Berdasarkan Gambar 2, data menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga disimpulkan bahwa data normal.



Gambar 2. Uji Histogram

Sumber: Hasil Diolah SPSS (2020)

Dari grafik P-P plot, data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik P-P Plot

Sumber: Hasil Diolah SPSS (2020)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Multikolinieritas dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yaitu:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.025	2.805		.365	.716		
Kepuasan	.417	.150	.232	2.773	.007	.701	1.427
Komunikasi	.415	.085	.366	4.868	.000	.869	1.151
Pengawasan	.350	.095	.301	3.694	.000	.738	1.356

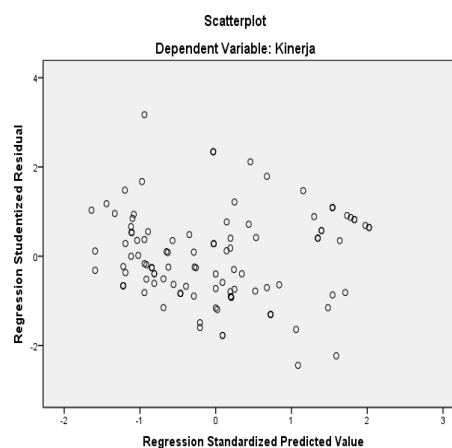
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja nilai *tolerance* sebesar 0,701, komunikasi nilai *tolerance* sebesar 0,869 dan pengawasan nilai *tolerance* sebesar 0,738, sedangkan kepuasan kerja nilai VIF sebesar 1,427, komunikasi nilai VIF sebesar 1,151 dan pengawasan nilai VIF sebesar 1,356 bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot* dan uji Glejser. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari

grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Statistik Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.980	1.605		2.480	.015
Kepuasan	.157	.086	.202	1.822	.071
Komunikasi	.003	.049	.006	.056	.955
Pengawasan	.036	.054	.073	.671	.504

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kepuasan kerja sebesar $0,071 > 0,05$, variabel bebas komunikasi sebesar $0,955 > 0,05$ dan variabel bebas pengawasan sebesar $0,504 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.025	2.805		.365	.716
Kepuasan	.417	.150	.232	2.773	.007
Komunikasi	.415	.085	.366	4.868	.000
Pengawasan	.350	.095	.301	3.694	.000

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 1,025 + 0,417 X_1 + 0,415 X_2 + 0,350 X_3 + e$$

1. Nilai Konstan 1,025 artinya apabila variabel independen bernilai 0 atau konstan, maka variabel dependen kinerja karyawan pada sebesar 1,025 satuan.
2. Koefisien regresi variabel independen kepuasan 0,417, artinya setiap kenaikan variabel independen kepuasan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,417 satuan.

3. Koefisien regresi variabel independen komunikasi 0,415, artinya setiap kenaikan variabel independen komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan.
4. Koefisien regresi variabel independen pengawasan 0,350, artinya setiap kenaikan variabel independen pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,350 satuan.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen Perkasa yang disebabkan oleh variabel independen.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.451	9.368

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,451 berarti bahwa 45,1% bahwa kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepuasan, komunikasi dan pengawasan, sedangkan sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi dan analisa jabatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8344.451	3	2781.484	31.698	.000 ^a
Residual	9564.771	109	87.750		
Total	17909.221	112			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Tabel 9 nilai F_{tabel} pada signifikansi 0,05 adalah 2,69. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (31,698) > F tabel (2,69) dan signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara simultan kepuasan kerja, komunikasi dan pengawasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.025	2.805		.365	.716
Kepuasan	.417	.150	.232	2.773	.007
Komunikasi	.415	.085	.366	4.868	.000
Pengawasan	.350	.095	.301	3.694	.000

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $113-4=109$ adalah sebesar 1,982. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima, dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,868 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,694 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan. Menurut Wibowo (2014:414), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja. Banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan

kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,868 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan. Menurut Siswandi (2011), tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,694 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personal.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,868 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,694 > 1,982$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (31,698) > F_{tabel} (2,69)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kepuasan kerja, komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Amir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

-
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisma. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi 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. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.