



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPAC LOGISTIC MEDAN

Erico, Sukanto Chandra, Widhaeta Hasim

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2020

Disetujui September 2020

Dipublikasikan September 2020

Keywords:

Kompetensi Kerja;

Pengawasan Kerja;

Kepuasan Kerja; Kinerja

Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan dan sampel berjumlah 62 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa kompetensi, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,353. Hal ini berarti 35,30% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,7% (100% - 35,30%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, analisis pekerjaan dan pengembangan dan sebagainya.

PENDAHULUAN

PT. Transpac Logistics merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman lewat kapal laut dan *trucking*. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kerja sama karyawan yang harmonis di dalam perusahaan, ketelitian karyawan yang menurun di beberapa divisi kerja yang mengakibatkan perusahaan tidak mencapai target perusahaan.

Perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong, sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi, hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Karyawan mengalami menurunnya kepuasan dalam bekerja di dalam perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasan dengan cara karyawan memimpin perusahaan dimana terdapat ketidakadilan dalam pemberian tugas, besarnya kenaikan gaji, seringnya konflik dengan rekan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik pengaruh kompetensi kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan.

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan.
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan?

TELAAH TEORI

Menurut Wibowo (2014), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Sedarmayanti (2015), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Menurut Priansa (2016), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setyowati (2013) mengemukakan bahwa sistem pengawasan yang efektif dapat memberikan informasi dan umpan balik tentang kinerja bawahan yang mendapat pendelegasian. Menurut Effendi (2014) bahwa metode pengawasan yang digunakan manajer dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Hal ini mengawasi keseluruhan kinerja (*performance*) organisasi, dan sebagian besar terfokus pada sikap dan kinerja para karyawan.

Menurut Fahmi (2016), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

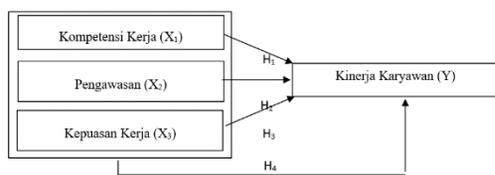
Menurut Edison (2016:217), karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Menurut Wibowo (2014), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

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.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa kompetensi kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual, maka dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis yaitu:

H₁: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

H₂: Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

H₃: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

H₄: Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*.

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan PT. Transpac Logistics Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang PT. Transpac Logistics Medan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan perusahaan. Selain itu, juga melakukan wawancara pada karyawan tersebut, dan studi dokumentasi dengan menggunakan buku-buku, jurnal, dan profil perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika *r* hitung \geq *r* tabel, maka butir pertanyaan

valid. Jika r hitung $<$ r tabel dan nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan grafik histogram yaitu yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *nomal probability plot*. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov yaitu nilai $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal dan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 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. Dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji Glejser. Apabila $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).

Dengan rumus:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kompetensi Kerja

X2 : Pengawasan

X3 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

e : Standar Error

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. 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 saat variabel independen ditambahkan ke dalam 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 $\alpha = 5\%$

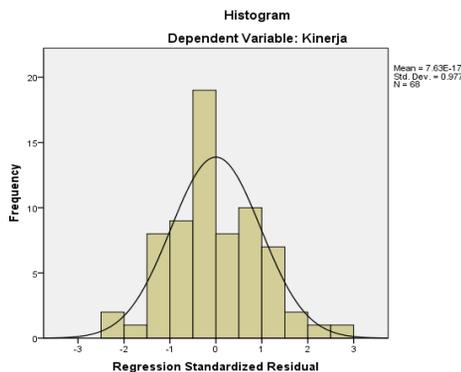
H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

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} . 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

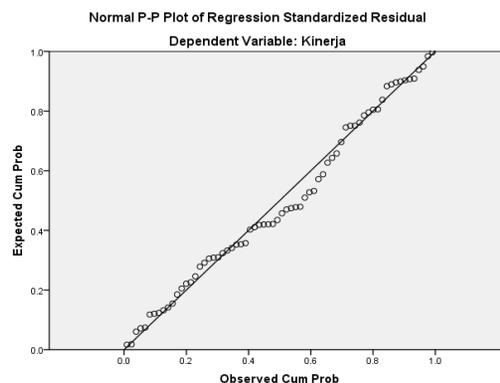
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara grafik dan uji statistik Kolmogorov – Smirnov. Gambar berikut ini adalah hasil uji normalitas.



Gambar 2. Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

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



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada 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.

Uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan uji statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S), kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal

2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

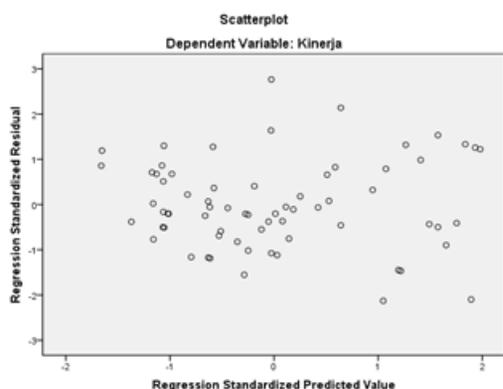
Hasil pengujian menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian Kolmogorov - Smirnov menunjukkan nilai signifikan 0,572 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov - Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel kompetensi sebesar 0,836 > 0,1, pengawasan kerja sebesar 0,840 > 0,1 dan kepuasan kerja sebesar 0,792 > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas kompetensi sebesar 1,197 < 10, pengawasan sebesar 1,190 < 10 dan kepuasan kerja sebesar 1,263 < 10. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara grafik dan dengan uji Glejser.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa 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.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kompetensi sebesar 0,704 > 0,05, variabel bebas pengawasan sebesar 0,231 > 0,05 dan variabel bebas kepuasan kerja sebesar 0,083 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji Gletjer dapat dikatakan 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:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,466	3,552			1,257	,213
Kompetensi	,344	,111		,333	3,103	,003
Pengawasan	,324	,133		,262	2,446	,017
Kepuasan	,223	,108		,228	2,067	,043

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,466 + 0,344 \text{ Kompetensi} + 0,324 \text{ Pengawasan} + 0,223 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Konstanta sebesar 4,466 menyatakan bahwa jika variabel bebas kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 4,466 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,344 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,344 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas pengawasan sebesar 0,324 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas pengawasan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja sebesar 0,223 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepuasan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,223 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353. Hal ini berarti 35,3% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,7% (100% - 35,3%)

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, analisis pekerjaan dan pengembangan dan sebagainya.

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.

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (13,201) > F_{tabel} (2,75) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara simultan kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

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.

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 68-3=65 adalah sebesar 1,995. 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 3,103 > 1,995 dan signifikansi yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Transpac Logistics Medan.

2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,043 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistic Medan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,103 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis pertama diterima secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Wibowo (2014), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis kedua diterima yaitu secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil. Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Situmeang (2017) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran.

Audit yang merupakan salah satu bagian dari pengawasan, pada praktiknya terdiri dari tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam suatu instansi yang diperiksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,043 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Transpac Logistics Medan.

Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,103 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,043 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara simultan

diperoleh nilai $F_{hitung} (13,201) > F_{tabel} (2,75)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353 hal ini berarti 35,3% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas kompetensi, pengawasan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 64,7% ($100\% - 35,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, analisis pekerjaan dan pengembangan dan sebagainya

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini menyarankan kepada perusahaan bahwa peningkatan variabel tersebut baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki variabel tersebut di dalam perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi, Irfam. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fitrianti. 2016. Sukses Profesi Guru dengan Penelitian Tindakan Kelas. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. 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.
- Pinem. 2015. Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.
- 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.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- 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*.
- Supomo, R, Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Tanto Wijaya dan Frasisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal*.
- Tegar, Nanang. 2019. Manajemen SDM dan Karyawan. Yogyakarta: Quadrant.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Zulganef. 2013. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.