



JURNAL MANAJEMEN

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



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIJAYA PRATAMA FUTURES MEDAN (PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG BERJANGKA)

Edo Tanton

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juni 2019

Disetujui Juli 2019

Dipublikasikan Juli 2019

Keywords:

Job Satisfaction;

Supervision; Performance

Abstrak

The purpose of the study is to analyze the effect of job satisfaction and work supervision on the employee performance at PT Trijaya Pratama Futures Medan. The method used in this study is a quantitative approach. The method of data collection is done by interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is a multiple linear regression. The population and sample are 68 employees. The results showed that simultaneously and partially job satisfaction and work supervision have a positive and significant effect on employee performance at PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka kinerja perusahaan dapat terganggu.

Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, di antaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, sebagai akibat rutinitas yang

terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam

bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu mengusahakan apa yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah sangat penting dilakukan oleh perusahaan.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik, maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik akan meningkatkan kinerja pegawai

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trijaya Pratama Futures Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan berjangka seperti *money market*, dan *foreign exchange* (forex). Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi yang diperoleh bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Karyawan mengalami ketidakpuasan dengan apa yang diterima oleh karyawan di dalam perusahaan. Masalah kepuasan

kerja yaitu karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diterimanya yang tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan oleh karyawan kepada perusahaan, sikap atasan yang terlalu menuntut, kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Beberapa hal tersebut menyebabkan banyaknya karyawan jenuh dalam bekerja dan terlihat dari banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Beberapa hal yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja adalah target kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kompensasi finansial, serta sistem manajemen di dalam perusahaan.

Tingginya kesalahan kerja karyawan disebabkan oleh kurang diadakannya pengawasan kerja untuk para karyawan. Dimana pada perusahaan ini pengawasan kerja yang kurang diberikan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan karyawan sehingga terkadang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Hal ini menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang kurang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan melakukan pelanggaran dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada

perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trijaya Pratama Futures Medan.

TELAAH TEORI

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 Bangun (2012), kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Menurut Edison, dkk (2016), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

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:

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turn over* kecil, maka secara relatif kepuasan karyawan baik.

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. Pengawasan sangat diperlukan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2012), 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 yang dapat merugikan perusahaan. Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2012) sebagai berikut:

1. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru, atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat-waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya apabila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem

pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Artinya informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012) ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

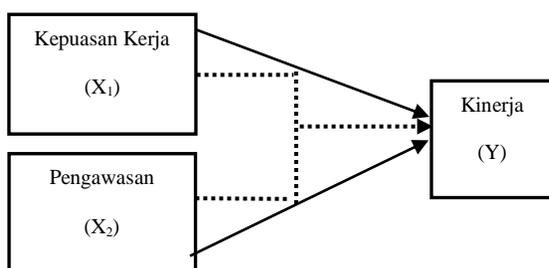
4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan berkerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan yang sangat dibutuhkan.

Dari uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dan pengawasan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

H₂: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

H₃: Kepuasan kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory.

Populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Sumber dan jenis data adalah data primer yang bersumber dari karyawan melalui kuesioner yang dijawab oleh responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda (a *multiple linear regression*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan model regresi linier berganda menurut Sanusi (2014), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Pengawasan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Kesalahan penduga/variabel pengganggu (yang tidak terungkap = 5%).

Uji Validitas Kuesioner

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil pengujian ketiga variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pertanyaan adalah valid sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Kuesioner Valid	Jumlah Kuesioner	Keterangan
Kepuasan Kerja	6	6	Valid
Pengawasan	10	10	Valid
Kinerja	10	10	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

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

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,828	6	Reliabel
Pengawasan	0,805	10	Reliabel
Kinerja	0,639	10	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan adalah reliabel, sehingga seluruh item pertanyaan layak dipergunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

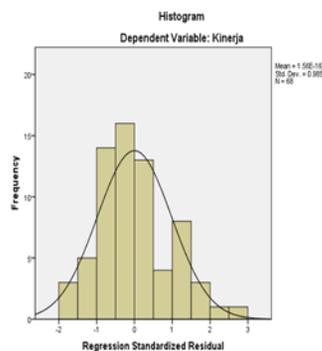
Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

1. Uji grafik.

a. Histogram

Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



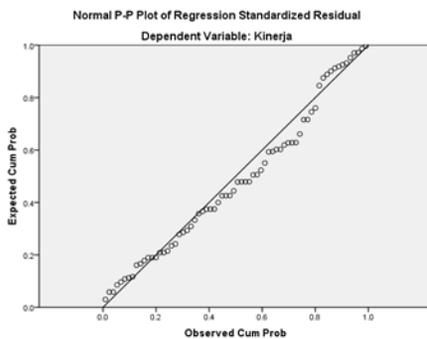
Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

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

b. Probability Plot

Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

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

2. Uji statistik

Uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogorov-smirnov (K-S). Kriteria pengujiannya adalah nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal. Nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.90363977
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.105
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.865
Asymp. Sig. (2-tailed)		.442

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan 0,442 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji

Kolmogorov Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

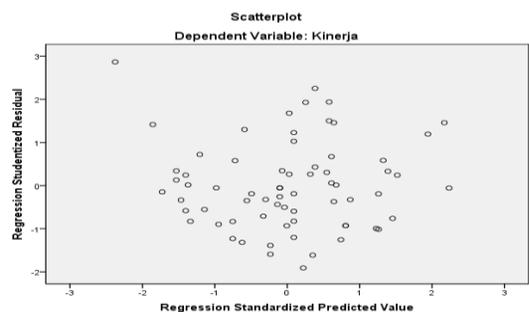
Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Berikut hasil pengujian multikolinieritas, yaitu:

Nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas yaitu 0,994 > 0,1; sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas yaitu sebesar 1,006 < 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:



Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatter plot dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Model Penelitian

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,353 + 0,556X_1 + 0,223X_2$$

Koefisien Determinasi

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,308. Hal ini berarti 30,8% dari variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 69,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} (15,876) > F_{tabel} (3,14) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima, dan H_o ditolak yaitu kepuasan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

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} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $2,255 > 1,997$ dan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan sebesar $4,980 > 1,997$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $2,255 > 1,997$ dan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.

2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan sebesar $4,980 > 1,997$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} (15,876) $> F_{tabel}$ (3,14) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Kepuasan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Medan.
4. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,308 hal ini berarti 30,8% dari variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan dan pengawasan sedangkan sisanya sebesar 69,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

Saran

Saran-saran yang berguna yang didasarkan pada kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.
2. Bagi Perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kepuasan dan pengawasan. Peningkatan kedua variabel tersebut baik

secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kedua variabel tersebut di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- Kiswandi. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairiyah. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. Jurnal.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suherman. 2015. Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo. Jurnal.
- Sugiyono. 2012. Statistik Untuk Penelitian Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, Alat dan Analisa Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Zulganef. 2013. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta : Graha Ilmu. Yogyakarta: Graha Ilmu.