

ANALISIS PENGAWASAN DAN KOMPETENSI MELALUI KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. EAST WEST SEED INDONESIA

Analysis of Supervision and Competence through performance to Employee Satisfaction In East West Seed Indonesia

Fitria^{1*}, Merry Muspita Dyah Utami¹, dan Ridwan Iskandar¹

¹Jurusan Agribisnis – Politeknik Negeri Jember
Jl. Mastrip – Jember 68101

*Penulis Korespondensi: email: fitriaagustinas.mbipb.polije@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan PT. East West Seed Indonesia adalah perusahaan benih sayuran lokal yang memiliki tenaga ahli dalam perkembangan produksi benih dan menciptakan benih-benih sayuran unggul, memiliki mitra, dan karyawan yang siap dan mampu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed dengan kinerja sebagai variabel antara. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan menggunakan analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR= 0.870 dan P value= 0.38. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR= 7.456 dan P value= 0.000. Pengawasan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR= 3.30 dan P value= 0.000. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR=-0.11 dan P value= 0.91. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR= 3.06 dan P value= 0.002

Kata kunci : Analisis SEM, Kepuasan Kerja, Kinerja, Kompetensi, Pengawasan

ABSTRACT

PT. East West Seed Indonesia is the largest company in the field of local vegetable seed production which has expertise in the development of seed production and create seeds of vegetables superior, have partners and employees who are ready and able to improve the company's performance. The objective of this research to determine the factors that affect job satisfaction of employees of PT. East West Seed performance as intervening variable. This research is an explanation using SEM analysis. The results show that monitoring not exhibited significantly affect the performance of employees of PT. East West Seed Indonesia with a value of CR = 0.870 and P value = 0.38. Competence significant effect on the performance of employees of PT. East West Seed Indonesia with a value of CR = 7.46 and P value = 0.00. Supervision direct and significant impact on employee job satisfaction PT. East West Seed Indonesia with a value of CR = 3.30 and P value = 0.00. Competence no significant effect on job satisfaction of employees of PT. East West Seed Indonesia with a value of CR = -0.11 and P value = 0.91. Significant effect on the performance of employees satisfaction PT. East West Seed Indonesia with a value of CR = 3.06 and P value = 0.002

Key words: SEM Analysis, Job Satisfaction, Performance, Competence, Supervision

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam aktivitasnya berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya yang dimiliki harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yaitu tenaga yang bekerja pada perusahaan sangat berperan aktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011).

Fenomena yang sering terjadi pada saat ini diantaranya adalah perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan semakin menurun atau dapat dikatakan sama sekali tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan semakin pentingnya kepuasan kerja hal ini mempengaruhi kesuksesan perusahaan, perlunya adanya perhatian perusahaan agar tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan lebih meningkat, karena itu perusahaan harus memahami bahwa karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, daripada karyawan dengan kepuasan rendah (Sutarto, 2012).

Salah satu laman pencari kerja yaitu Jobstreet, dimana Jobstreet melakukan survei kepada 17623 koresponden pada awal bulan Oktober 2014 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan hal ini terjadi karena beberapa faktor.

PT. East West Seed Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan terbesar yang terdapat di Indonesia. Perusahaan ini adalah perusahaan benih sayuran terpadu di Indonesia yang menghasilkan benih unggul sayuran melalui kegiatan pemuliaan tanaman.

Perusahaan ini mempunyai tujuan utama dalam pengembangan industri benih lokal maupun luar yang unggul untuk menghasilkan benih sayur berkualitas tinggi dan bersertifikat. Pihak perusahaan PT. East West Seed Indonesia belum pernah melakukan penilaian pada kepuasan kerja karyawan mereka.

Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan sebagai upaya

memelihara tingkat kinerja karyawan yang diinginkan. Salah satu trend manajemen sumber daya manusia era global ini adalah kemampuan dari perusahaan dalam membangun komitmen bersama karyawannya untuk mendapatkan lebih banyak karyawan yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya, sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan (Siagian, 2007).

BAHAN DAN METODE

Metode Penentuan Lokasi

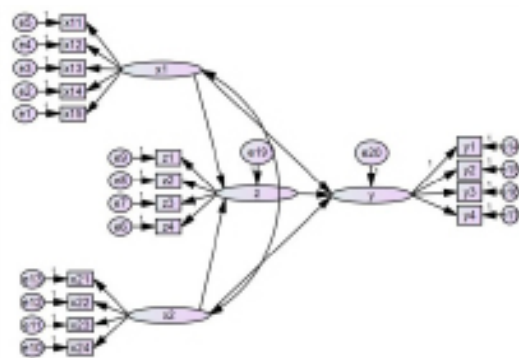
Lokasi penelitian dipilih secara sengaja PT. East West Seed Indonesia adalah perusahaan terbesar Indonesia, yang tersebar di daerah Indonesia termasuk Kabupaten Jember. Penelitian dilakukan pada 1 Juni sampai 27 Agustus 2015. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. East West Seed Indonesia sebagai individu karyawan yang diteliti kepuasan kerjanya yang berjumlah ± 700 individu karyawan.

Menurut Sugiyono (2011) penentuan jumlah sampel minimal dalam penelitian, yaitu dua puluh persen (20%) dari jumlah populasi. Jumlah total karyawan tetap yang bekerja di PT. East West Seed Indonesia adalah 700 karyawan tetap. Dua puluh delapan persen (28%) dari 700 responden karyawan yaitu ± 200 karyawan yang menjadi sampel responden untuk penelitian ini. Metode penentuan pengambilan sampel responden yang akan diambil yaitu adalah metode simple random sampling yaitu metode pemilihan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Data akan diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan pendekatan statistik inferensial. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling atau SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 20.0. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis SEM yang merupakan penggabungan dari analisis

jalur (*path analysis*) dan model pengukuran (*measurement model*) yaitu analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*). Secara umum, alat analisis utama dalam penelitian ini yaitu alat uji asumsi SEM dan alat uji kecocokan model.

Ukuran sampel disarankan lebih dari 100 atau minimal 5 kali jumlah indikator. Uji normalitas data dipergunakan tingkat signifikansi 5% (0.05), maka nilai CR yang berada diantara -2.58 sampai dengan 2.58 ($-2.58 \leq CR \leq 2.58$) dikatakan data distribusi normal, baik secara univariate maupun secara multivariate (Ghozali, 2005).



Keterangan	
1. Variabel bebas (Laten eksogen):	
Indikator pengawasan (X1):	
X11	=Perhatian pimpinan
X12	=Kemampuan Pimpinan
X13	=Frekuensi pimpinan memberikan teguran dan arahan.
X14	= Kejelasan perintah pimpinan
X15	= Frekuensi pengawasan
Indikator Kompetensi (X2)	
X21	= Pengetahuan
X22	= Keterampilan
X23	= Kemampuan
X24	= Konsep diri
2. Variabel terikat (Laten endogen):	
Indikator Kinerja (Z):	
Z1=	Kuantitas kerja
Z2=	Kualitas kerja
Z3=	Kreativitas kerja
Z4=	Profesional Kerja
Indikator Kepuasan Kerja (Y):	
Y1=	Prestasi kerja
Y2=	Penghargaan Kerja
Y3=	Kecocokan kerja
Y4=	Tanggung Jawab

Gambar 1. Diagram jalur persamaan model

Uji Outlier adalah kondisi obervasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lainnya, dan

muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun untuk variabel-variabel kombinasi (Ghozali, 2005).

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel pada model yang sempurna. Nilai determinan yang sangat kecil atau mendekati nol diindikasikan adanya masalah multikolinearitas atau singularitas, sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2005).

Uji kecocokan model terdiri dari Goodness of Fit Test dan uji pengaruh (*Regression Weight*). Ada dua model yang akan diuji secara simultan, yaitu: (1) model pengukuran (*measurement model*), dan (2) model struktural (*structural model*). Langkah-langkah atau prosedur dalam mengaplikasi model persamaan struktural adalah antara lain:

Langkah-1: membangun model berbasis teori, yang menjelaskan hubungan sebab-akibat dengan justifikasi teoritis dari manajemen sumber daya manusia.

Langkah-2: pengembangan diagram jalur. Model yang dibangun pada langkah-1, digambarkan dalam bentuk diagram jalur. Konstruksi yang dibangun pada diagram jalur dibedakan menjadi dua konstruksi, yaitu: konstruk eksogen dan konstruk endogen

Langkah-3: mengkonversi diagram jalur menjadi persamaan model struktural, persamaan struktural diajukan dalam model konseptual penelitian seperti pada Gambar 1.

Langkah-4: Pemilihan matriks input dan teknik estimasi model. Matriks input dalam SEM dalam penelitian ini adalah matriks kovarians

Tabel 1. Pengujian Goodness of Fit

Kriteria	Nilai Cut-Off	Ket.
Chi Square	Diharapkan kecil. Prob. > 0.05	Good Fit
Significance Probability	≥ 0.05	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	Good Fit
GFI	≥ 0.90	Good Fit
CFI	≥ 0.90	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	Good Fit
TLI	≥ 0.90	Good Fit

Sumber : Ghozali, 2005

Langkah-5: Estimasi model dengan program Analysis of Moment Structure (AMOS 20 Profesional). Estimasi identifikasi persamaan model dilakukan dengan menggunakan standard error yang besar untuk sebuah koefisien atau lebih, atau dengan kata lain, menggunakan korelasi yang tinggi di antara koefisien estimasi.

Langkah-6: Evaluasi model melalui ukuran goodness of fit, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Langkah -7: Interpretasi dan modifikasi model. Ini adalah langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas (CFA)

Uji validitas konstruk dilakukan bertujuan untuk melihat indikator yang layak untuk mewakili konstruk pada penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan

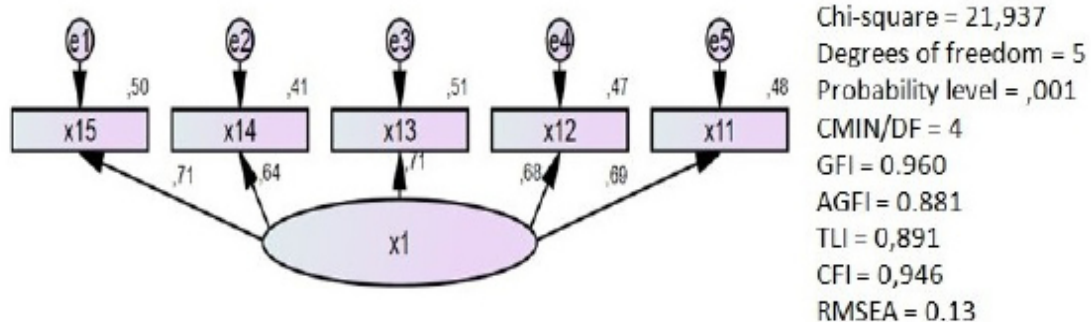
menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada masing-masing variabel laten dengan nilai loading factor (λ) ≥ 0.40 dan memenuhi kriteria goodness of fit.

a. CFA Variabel Pengawasan

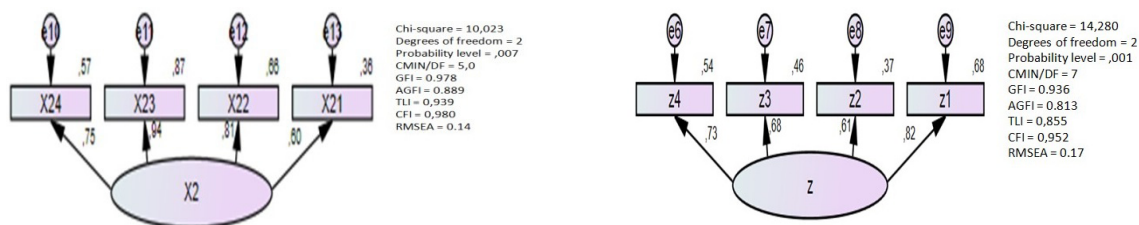
Hasil Confirmatory Factor Analysis untuk variabel pengawasan ditunjukkan pada Gambar 2. Indikator yang paling kuat ditunjukkan oleh indikator frekuensi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan nilai *loading factor* 0.71 dan indikator frekuensi pimpinan dalam memberikan teguran dengan nilai *loading factor* 0.71. Dari 5 indikator yang ada pada variabel pengawasan dinyatakan valid.

b. CFA Variabel Kompetensi

Pada Gambar 3, hasil Confirmatory Factor Analysis untuk variabel kompetensi, indikator yang paling kuat ditunjukkan adalah pada indikator kemampuan karyawan dengan nilai *loading factor* 0.94 dan indikator keterampilan karyawan dengan nilai



Gambar 2. CFA Pengawasan



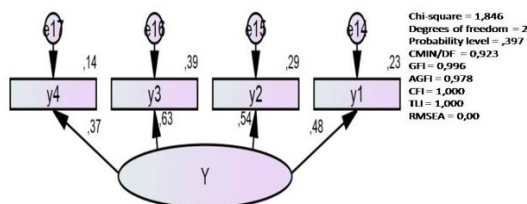
loading factor 0.81. Dari 4 indikator yang ada pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

c. CFA Variabel Kinerja

Pada Gambar 4, hasil Confirmatory Factor Analysis untuk variabel kinerja. indikator yang paling kuat ditunjukkan adalah pada indikator kuantitas kerja karyawan dengan nilai loading factor 0.82 dan indikator profesional kerja karyawan dengan nilai loading factor 0.73. Dari 4 indikator yang ada pada variabel kinerja dinyatakan valid.

d. CFA Variabel Kepuasan kerja

Pada Gambar 5, hasil Confirmatory Factor Analysis untuk variabel kepuasan kerja, indikator yang paling kuat ditunjukkan adalah pada indikator kecocokan pekerjaan karyawan dengan nilai loading factor 0.63 dan indikator penghargaan kerja karyawan dengan nilai loading factor 0.54. Dari 4 indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.



Gambar 5. CFA Kepuasan Kerja

Uji Asumsi SEM

1. Ukuran sampel

Ukuran sampel disarankan lebih dari 100 s/d 200. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 200 responden.

2. Normalitas data

Normalitas data untuk mengukur kenormalan data secara univariat maupun multivariat. Nilai critical ratio yaitu dengan nilai 1.834 terletak diantara $-2.58 \leq CR \leq 2.58$. Dengan demikian data berdistribusi normal.

3. Hasil uji Outlier

Uji outlier merupakan penelusuran data yang ekstrim yang berbeda dengan data pengamatan lainnya. Sebuah data dikatakan sebagai kategori outlier jika mempunyai nilai p_1 dan p_2 pada nilai mahalanobis distance lebih dari 0.05, jika kurang dari 0.05 maka nilai p_1 dan p_2 pada nilai mahalanobis distance harus di drop. Dari data penelitian ini nilai mahalanobis distance diatas nilai 0.05.

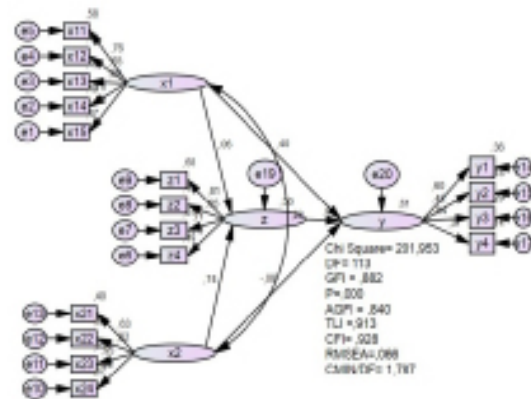
4. Multikolineritas

Gejala multikolineritas dapat diindi-

kasikan dari determinan mastriks varians - kovarians data variabel eksogen. Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai determinan matriks varians-kovarians = 3.847 jauh diatas nol.

Analisis SEM

Hasil analisis dan estimasi model dapat dijelaskan pada Gambar 6.



Gambar 6. CFA Hasil Estimasi Model

Uji Kesesuaian Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Goodness of Fit

Kriteria	Nilai	H.	Ket
	Cut-Off	Analisis	
ChiS-quare	<213.391	201,953	Good fit
DF		113	-
Signi. Probabil-ity	$\geq 0,05$	0,00	Mar-ginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,06	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,882	Mar-ginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,840	Mar-ginal
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	1,7	Good Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,913	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,928	Good Fit

Sumber: Data diolah 2015

Dari hasil Tabel 2 diatas terdapat beberapa nilai goodness of fit yang belum memenuhi nilai kriteria goodness of fitnya, dengan demikian dapat dilakukan langkah selanjutnya yaitu interpretasi dan modifikasi model. Hasil dari interpretasi dan modifikasi model yang telah dilaku-

kan dapat dilihat pada Gambar 7, dan untuk nilai dari goodness of fit yang telah dimodifikasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Hasil pengujian terhadap kesesuaian model dengan memodifikasi indeks menunjukkan bahwa model sesuai (fit), dari cut off value indikator uji dapat terpenuhi. Kriteria goodness of fit menunjukkan bahwa kriteria memiliki nilai yang sesuai (fit) yaitu nilai Chi Square dan signifikansi probability dan untuk nilai TLI, CFI, GFI yaitu diatas nilai cut off dengan nilai 0.90, sedangkan untuk hasil analisis CMIN/DF dan RMSEA mencapai nilai cut off yang ditentukan. Terdapat nilai AGFI uji yang dibawah cut off value namun tidak terlalu signifikan sebesar 0.88 menunjukkan tingkat penerimaan marginal. Dengan demikian uji kelayakan model SEM sudah memenuhi penerimaan, oleh karena itu dengan terpenuhinya model yang lain maka model ini dapat diterima.

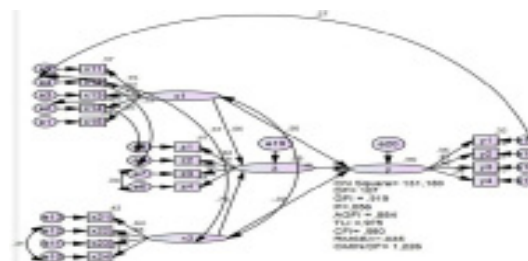
Berdasarkan Tabel 4, pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Z) tidak berpengaruh signifikan. Kompetensi (X2) terhadap kinerja berpengaruh signifikan (hipotesis 3 ditolak dan hipotesis 4 diterima), selanjutnya pengawasan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) (hipotesis 1 diterima dan hipotesis 2 ditolak) sedangkan kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan (hipotesis 5 diterima).

jutnya pengawasan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) (hipotesis 1 diterima dan hipotesis 2 ditolak) sedangkan kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan (hipotesis 5 diterima).

Berdasarkan Tabel 4, pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Z) tidak berpengaruh signifikan. Kompetensi (X2) terhadap kinerja berpengaruh signifikan (hipotesis 3 ditolak dan hipotesis 4 diterima), selanjutnya pengawasan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) (hipotesis 1 diterima dan hipotesis 2 ditolak) sedangkan kinerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan (hipotesis 5 diterima).

Pengaruh Langsung & Tidak Langsung

Sesuai dengan kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya pengawasan, kompetensi dan kinerja karyawan akan memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh tidak langsung dari variabel tersebut adalah dengan terlebih dahulu melewati



Gambar 7. CFA Hasil Modifikasi Model

Tabel 3. *Goodness of Fit Model* telah Modifikasi

Kriteria	Nilai Cut-Off	H.Analisis	Keterangan
Chi Square	<213.391	131.180	Good Fit
Degrees of Freedom		107	-
Signi. Probability	≥ 0.05	.056	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.03	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.91	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.88	Marginal
CMIN/DF	≤ 2	1.2	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0.97	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0.98	Good Fit

kinerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut dapat diringkas pada Tabel 5.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung pengawasan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan satu komparasi yang mengarah pada lebih tingginya pengaruh langsung dari pengawasan daripada kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung diperoleh sebesar 0.20, sedangkan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0.04, yang artinya pengawasan akan lebih bagus meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung. Untuk pengaruh kompetensi, dimana pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih tinggi sebesar 0.39 dari pada pengaruh langsung hanya sebesar -0.01 yaitu pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kompetensi tidak mempengaruhi secara langsung pada kepuasan kerja karyawan jika tidak melalui kinerja terlebih dahulu. Untuk pengaruh total menghasilkan nilai pengawasan yang lebih besar dibandingkan kompetensi, untuk pengawasan nilai pengaruh total yang dihasilkan sebesar 0.22 dan nilai pengaruh total kompetensi sebesar 0.22.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan, kompetensi terhadap kinerja, serta pengaruh pengawasan, kompetensi dan kinerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Untuk menjelaskan perbedaan masing-masing pengaruh tersebut, maka akan diuraikan perpaduan antara temuan studi empiris hasil penelitian yang telah diuji secara statistik ini dengan dengan teori dan temuan empiris hasil penelitian sebelumnya sehingga diperoleh suatu konstruk teori baru dan pengembangan teori yang sudah ada.

Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Z)

Hasil pengujian kausalitas menghasilkan temuan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sesuai dengan koefisien jalur dan nilai CR sebesar 0.87 serta taraf signifikansi 0.38 yang dapat dilihat pada Tabel 4, berdasarkan nilai tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan, dengan demikian hipotesis 3 (H3) yang menyatakan diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja hasilnya ditolak atau tidak berpengaruh signifikan.

Hasil ini juga diperkuat dari informasi yang diperoleh oleh peneliti dari karyawan perusahaan yang menyatakan bahwa pimpinan dari perusahaan dalam melaksanakan frekuensi pengawasan itu kadang kadang dilaksanakan pimpinan. Pihak perusahaan PT. East West Seed Indonesia telah membuat jadwal pengawasan, yang harus dilaksanakan oleh pimpinan dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan yaitu dalam seminggu, pimpinan diwajibkan melaksanakan pengawasan 3 kali, yaitu pada hari Senin, Kamis, dan Jumat. Namun hal tersebut tidak terlaksana dengan baik oleh pimpinan. Hal ini merupakan salah satu alasan yang kuat mengapa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan menurut Siagian (2007) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan sesuai dengan rencana sebelumnya, yang artinya pimpinan mengawasi semua para karyawan pada saat karyawan melakukan pekerjaan mereka, agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan, dan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan, dengan mengawasi pekerjaan karyawan berharap agar tidak terjadi kesalahan maupun tindakan penyelewangan pada karyawan. Pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan un-

Tabel 5. Pengaruh langsung dan tidak langsung

	Pengaruh Langsung (a)	Pengaruh tidak langsung (b)	Total (a + b)
Pengawasan	0.20	$0.04 \times 0.58 = 0.02$	0.22
Kompetensi	-0.01	$0.39 \times 0.58 = 0.23$	0.22

tuk membantu karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan temuan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan koefisien jalur dan nilai C.R sebesar 7.46 dengan taraf signifikansi 0.05 yang dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menerima hipotesis 4 (H4) yang menyatakan diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan kesesuaian data yang didapat oleh peneliti dari lapangan yaitu pada pernyataan karyawan PT. East West Seed Indonesia menunjukkan hasil dari setiap indikator - indikator kompetensi yaitu indikator konsep diri dari karyawan, kemampuan karyawan, keterampilan karyawan dan pengetahuan karyawan menunjukkan hasil kriteria sering, yang artinya dari semua indikator tersebut, karyawan perusahaan PT. East West Seed Indonesia memiliki konsep diri, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Palan (2007), yang menyatakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) ditempat kerja.

Pengaruh Pengawasan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan temuan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan koefisien jalur dan nilai CR sebesar 3.30, serta taraf signifikansi 0.05 yang dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan menerima hipotesis 1 (H1) yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian ini, menurut peneliti hal yang mempengaruhi pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu ter-

letak pada perhatian pimpinan, kemampuan pimpinan, pimpinan memberikan arahan dan koreksi serta kejelasan perintah yang di berikan pimpinan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan. Selain itu, ketika karyawan mengalami permasalahan dalam pekerjaannya, diharapkan pimpinan mampu memberikan arahan yang baik serta koreksi kepada karyawan dalam melakukan perbaikan pada pekerjaannya.

Menurut Handoko (2007) pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak dan pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan kegiatan pekerjaan karyawan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Kesimpulannya hubungan dengan atasan atau pimpinan sangat penting, dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian pimpinan, kemampuan pimpinan, dan pimpinan memberikan arahan serta koreksi, agar terjalin hubungan baik dari atasan atau pimpinan kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa bagian yang penting dari perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Dengan demikian pengawasan kerja kepada karyawannya harus terus dilaksanakan oleh PT. East West Seed Indonesia, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis ke 2 menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari nilai C.R yang mencapai nilai sebesar -0.11 dengan nilai probabilitas 0.91 Dengan demikian hipotesis ke 2 ditolak dan tidak berpengaruh signifikan.

Menurut Luthans (2006) yang mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja karyawan serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan mengeluarkan kinerja yang baik.

Dari penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan mengapa dalam penelitian ini pada variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena kompetensi yang dimiliki karyawan tidak mampu secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, jika tidak menunjukkan hasil dari pekerjaan yang karyawan lakukan atau dengan kata lain kinerja dari karyawan tersebut. Kesimpulannya variabel kompetensi harus melalui variabel kinerja terlebih dahulu barulah dapat dilihat bentuk kepuasan kerja dari karyawan.

Pengaruh Kinerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan koefisien jalur dan nilai CR sebesar 3.08 serta taraf signifikansi 0.002. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan menerima hipotesis 5 (H5) yang menyatakan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja menurut Lund (2003). Menurut peneliti ketika kinerja dari karyawan tinggi maka kepuasan kerja dari karyawan tersebut pun akan tinggi pula. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan kepuasan kerja yang baik, maka karyawan akan menghasilkan kuantitas pekerjaan yang besar, karyawan akan menjadi lebih profesional dalam bekerja dan akan mengeluarkan kreativitas atau ide-ide yang baru pada dalam pekerjaannya. Maka dengan demikian karyawan akan menjadi karyawan yang berprestasi, memiliki penghargaan kerja yang baik, cinta pada pekerjaannya dan memiliki nilai tanggung jawab yang besar pada setiap pekerjaan yang karyawan lakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang analisis pengawasan dan kompetensi melalui kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR = 0.87 dan P value = 0.38. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR = 7.4 dan P value = 0.00. Pengawasan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR = 3.30 dan P value = 0.00. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR = -0.11 dan P value = 0.91. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. East West Seed Indonesia dengan nilai CR = 3.08 dan P value = 0.002.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Ke 6. Reneka Cipta, Jakarta
- Bambang, W. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Damayanti, A.P. dan Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 2(1):155-168
- Eko. 2004. Kompetensi Resep Ajaib. Dilihat 10 Juni 2015. < <http://www.portalhr.com/wp-content/uploads/2013/03/Tabloid-HC-Edisi-8.pdf>>
- Ghozali I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamermesh, D. 2001. The Changing Distribution of Job Satisfaction. *Journal of Human Resources*. 36(1):1-30
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Lund Daulatram B. 2003. Organizational Culture and Job Satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 18(3):219-236
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Andi Offset, Indonesia
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Edisi ke Empat*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM, Jakarta
- Siagian, S. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Bumi Aksara, Jakarta

- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kharisma Putra Utama, Jakarta
- Sutrisno E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta