**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SWAKARYA INSAN MANDIRI PEKANBARU**

Oleh :

Aprilandi

Pembimbing : Marzolina dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

email : aprilandi@gmail.com

*Effect of Supervision, Compensation and Promotion of the Employee Satisfaction
at PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru*

ABSTRACT

The study was conducted at PT Swakarya Insan Mandiri in order to determine and analyze the effect of supervision, compensation and promotion simultaneously and partially on the job satisfaction of employees at PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru. The population is all employees in 2014, which amounted to 60 people. As for taking samples author used census method. The analysis of data using multiple regression. The results showed that the supervision, promotion, and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction, supervision, promotion, partially positive and compensation have a partially positive and significant impact on job satisfaction of employees at PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru. The suggestion of this research is the company should be able to increase the job satisfaction of employees by increasing employee appreciation to colleagues who support employees in improving their work. Companies should give more attention to provide high motivation, to improve communication by implementing a working system group (team), to provides severe sanctions against employees who do the very fatal violence and to promote employees who excel the higher grade. The company needs to improve its supervision of employees, and must be done directly and timely, also company need to provide timely compensation.

Keywords: Monitoring, promotion, compensation, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan demikian sebaliknya.

PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru merupakan salah satu dari perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran tenaga kerja (*outsourcing*) yang menyediakan

tenaga kerja untuk beberapa perusahaan besar di Riau dan Padang. Untuk wilayah Riau Daratan hingga tahun 2014, perusahaan ini memiliki 60 orang karyawan tetap dan saat ini telah berhasil menempatkan kurang lebih 84 orang karyawan di beberapa perusahaan yang ada di kota seperti Pekanbaru, Dumai, Duri, Pasir Pangaraian, Rengat, Pangkalan Kerinci, Bangkinang dan lain-lain. Beberapa perusahaan yang menjadi mitra dari PT Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru adalah PT. MPM Finance Pekanbaru, PT MPM Ujung Batu, PT Adira Finance, PT Al Ijarah Indonesia Finance Pekanbaru dan PT FIF Pekanbaru.

Rendahnya kepuasan kerja di PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan cenderung keluar dari perusahaan, karena kepuasan karyawan dilihat dari sejauh mana ia berpihak dan loyal terhadap perusahaan. Sehingga apabila karyawan puas maka secara otomatis ia memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut.

Masih banyaknya karyawan yang keluar setiap tahun, diduga disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan pada PT Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru semakin rendah sehingga kinerja mereka kurang optimal terutama dalam menyelesaikan keluhan dari pengguna jasa. Sebagai sebuah perusahaan *outsourcing* maka perusahaan harus memperhatikan apa

saja yang menjadi keluhan konsumen, karyawan tetap perusahaan seharusnya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dengan cara melakukan pengawasan terhadap karyawan *outsourcing* tersebut namun karena rendahnya pengawasan dan koordinasi dari manajemen perusahaan, upaya tersebut tidak berjalan optimal.

Masalah pengawasan biasanya merupakan masalah utama yang selalu menjadi perhatian dan pertimbangan karyawan karena masalah pengawasan menyangkut masalah cara kerja karyawan, ketepatan penugasan juga perlu mendapat perhatian karena penugasan yang sesuai dengan harapan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Siagian (2009;67) pengawasan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Pengawasan yang diterapkan selama ini dirasakan oleh karyawan belum efektif, sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran tenaga kerja ke beberapa perusahaan besar, maka pengawasan dan ketepatan penugasan terhadap karyawan harus berjalan dengan baik, karena jika pengawasan yang dilakukan kurang tepat dan optimal maka dikhawatirkan pengelolaan kegiatan *outsourcing* berjalan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Handoko (2005; 155) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kemudian jika kompensasi dan promosi kurang tepat maka karyawan akan merasa kurang puas dengan promosi jabatan dan kompensasi yang ada.

Menurut Ardana,dkk. (2012:105), Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi jabatan karyawan tidak hanya semata-mata akan memberikan kekuasaan lebih tapi juga bagi setiap karyawan akan merasa status sosialnya meningkat. Selama ini manajemen perusahaan belum objektif dalam menerapkan promosi jabatan bagi karyawan, karena promosi jabatan selama ini bukan berdasarkan prestasi kerja karyawan

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalahnya adalah: 1)Bagaimana pengaruh pengawasan, kompensasi dan promosi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2)Bagaimana pengaruh pengawasan, kompensasi dan promosi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi dan promosi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dan 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi dan promosi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kepuasan kerja. Menurut Kartono (2011;32) pengertian kepuasan kerja adalah :

Kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Menurut Siagian (2009;295) pengertian dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong atau dapat terpenuhi oleh perusahaan.

2. Pengertian Sistem Pengawasan

Pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa hingga

pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Siagian (2008:25) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya.

3. Promosi Jabatan

Flippo dalam Hasibuan (2009 ; 108) menyatakan bahwa: Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahann ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau cepat lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Sedangkan. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2008;100) sebagai berikut: secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didalam organisasi dan posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai

balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan, kompensasi dan promosi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini terdiri dari :

1. Kepuasan Kerja (Y)
2. Pengawasan (X1)
3. Kompensasi (X2)
4. Promosi (X3)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis laksanakan pada perusahaan PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Eka Sari No. 15 Pekanbaru. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden tentang kepuasan kerja, pengawasan dan kompensasi

2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah diolah perusahaan untuk tujuan tertentu. Misalnya data tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, tingkat upah, jumlah penerimaan piutang, jumlah karyawan, dan lain-lain.

Populasi adalah seluruh karyawan tetap perusahaan pada akhir tahun 2014 yaitu berjumlah 60 orang. Sedangkan untuk pengambilan sampelnya penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dengan cara:

1. Interview yaitu :

Penulis lakukan wawancara secara langsung terhadap pimpinan dan karyawan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. Kuesioner

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rumus regresi berganda (Sugiyono, 2007:145)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Promosi

e = Koefisien of error

Uji Kualitas Data

Uji validitas dimaksud untuk melihat konsisten variabel independen dengan apa yang akan diukur, dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat

berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya.

Apabila koefisien korelasinya menunjukkan signifikan (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$) maka instrumen yang digunakan adalah valid (Ghozali, 2003).

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2003).

R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y).

Uji-F (Anova)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ layak digunakan untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Y) akibat dari variasi perubahan variabel independen (X) sebagai variabel penjelas. Kriteria untuk uji F ini adalah :

1) Jika F hitung $>$ F tabel; maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima

2) Jika F hitung $<$ F tabel; maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing

variable bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial).

Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Kriteria untuk uji t ini adalah :

- a. Jika t hitung $>$ t tabel atau P value $<$ α atau signifikansi $>$ α ; maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima
- b. Jika t hitung $<$ t tabel atau P value $>$ α atau signifikansi $<$ α ; maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Klasifikasi jenis kelamin responden karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru. lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (68%), sedangkan karyawan perempuan sebanyak 19 orang (22%). Hal ini disebabkan PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru membutuhkan karyawan dengan fisik yang kuat guna menunjang mobilitas yang tinggi.

Tingkat Umur

Klasifikasi tingkat umur responden pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru, sebagian besar Klasifikasi tingkat umur responden karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru yang terbanyak antara 20-30 tahun sebanyak 29 orang (48%), Dari data tersebut dapat

disimpulkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang masih dalam masa produktif dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan serta menunjukkan bagaimana tingkat intelektualitas karyawan, sebagian besar lulusan SLTA sederajat sebanyak 28 orang atau 47%. mempekerjakan karyawan yang lulusan SLTA sederajat, karena dalam proses kerjanya tidak dibutuhkan karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi dan keahlian yang khusus.

Masa Kerja

Masa kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru memiliki masa kerja yang terbanyak antara 0–10 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 78%, hal ini berarti PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru memiliki karyawan pengalaman yang cukup.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Pernyataan karyawan terhadap kepuasan kerja berkategori ragu-ragu/netral dengan skor untuk kepuasan kerja hanya berkisar antara 2,60-3,39 yaitu 2,83. Jika kepuasan kerja tinggi maka skor yang diharapkan adalah 4.20-5.00 (sangat baik). Dengan demikian tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini tergolong rendah.

Menurut pernyataan karyawan, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan no 1 (satu) yaitu “Sistem kompensasi yang dibuat oleh perusahaan”. sehingga dapat membuat karyawan tidak puas dalam bekerja.

2. Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah di dalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan. Pengawasan kerja berusaha agar produksi yang dibutuhkan dapat dihasilkan dengan cara yang efektif dan seefisien mungkin dengan kualitas yang diharapkan. Pernyataan karyawan terhadap pengawasan kerja berkategori ragu-ragu/ netral dengan skor untuk pengawasan kerja hanya berkisar antara 2,60-3,39 (ragu-ragu/netral) yaitu 2,72. Sementara jika pengawasan kerja tinggi maka skor yang diharapkan adalah antara 4.20-5.00 (sangat baik). Dengan demikian diketahui bahwa tingkat pengawasan kerja di perusahaan ini belum memadai. Menurut pernyataan karyawan, nilai terendah terdapat pada indikator atau pernyataan yang ke 9 (sembilan) yaitu “Pengawasan yang dilakukan selalu tepat waktu atau karyawan sedang bekerja”. hal ini bisa menunjukkan pengawasan kerja yang ada di perusahaan belum sepenuhnya bagus.

3. Promosi

Promosi adalah proses peningkatan jabatan seseorang

karena prestasi kerja yang dihasilkannya. Pernyataan karyawan terhadap promosi berkategori ragu-ragu/netral dengan skor promosi berkisar antara 2,60-3,39 (ragu-ragu/netral) yaitu 3,13. Jika promosi tinggi maka skor yang diharapkan adalah antara 4.20-5.00 (sangat baik). Dengan demikian tingkat promosi di perusahaan ini belum memadai. Menurut pernyataan karyawan nilai terendah terdapat pada indikator atau pernyataan yang ke 6 (enam) yaitu “ Promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilihat dari kemampuan bergaul karyawan”.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Pernyataan responden terhadap kompensasi berkategori ragu-ragu/ netral dengan skor hanya berkisar antara 2,60-3,39 (ragu-ragu/netral) yaitu 3,07. Jika kompensasi tinggi maka skor yang diharapkan adalah 4.20-5.00 (sangat baik). Dengan demikian kompensasi di perusahaan ini belum memadai. Menurut pernyataan karyawan, nilai terendah terdapat pada indikator atau pernyataan yang ke 3 (tiga) dengan skor 2,91 yang menunjukkan hubungan antara atasan dan bawahan belum baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 60-2 = 58$ (lihat tabel r dengan $df 58$) = 0,254. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item -Total Statistics (Corrected Item - Total Correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,227$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pertanyaan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ table. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari empat variabel dinyatakan terukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Hasil pengujian nilai reliabilitas keempat variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*. Gambar *Normal PP Plot of Regression* (lihat

lampiran) titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas dimana titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas (Lihat Lampiran).

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai dimana $VIF =$ pengawasan (X1) sebesar 1,002, promosi (X2) sebesar 3,159 dan kompensasi (X3) sebesar 3,180, sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. (Lampiran)

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,782 + 0,667 + 0,681 + 0,660 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,782 Artinya adalah apabila pengawasan, promosi, kompensasi diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 0,782.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,667. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,667 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel promosi sebesar 0,681. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan promosi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,681 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,660. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,660 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Pengaruh Pengawasan, Promosi Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri

(SIM) Pekanbaru Tahun 2015 (Uji F).

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Diketahui F hitung sebesar 52,300 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 60 - 3 - 1 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 56 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,162$$

Dengan demikian diketahui F hitung (52,300) > F tabel (3,162) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (pengawasan, promosi, kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Pengawasan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2015 (Uji t).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha$$

$$= 60 - 3 - 1 : 0,05$$

$$= 54 : 0,05$$

$$= 2,670$$

Hasil perhitungan SPSS untuk pengawasan, diketahui t hitung (9,472) > t tabel (2,670) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Promosi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2015 (Uji t).

Untuk variabel promosi, diketahui t hitung (5,343) > t tabel (2,670) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru Tahun 2015 (Uji t).

Hasil perhitungan untuk kompensasi, diketahui t hitung (6,207) > t tabel (2,670) dan Sig. (0,033) < 0,05. Artinya variabel kompensasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,737. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan, promosi, kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 73,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada

PT Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.

Pengawasan yang diberikan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru terhadap karyawannya masih tergolong rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap pengawasan sebesar 2,72. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (9,472) > t tabel (2,670) dan signifikansi (0,000) < 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis kedua penelitian dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2009:67) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhamad Agus Rakhman Masjaya Sugandi (2013) dengan hasil penelitian bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti nilai t hitung 9,734 dengan taraf signifikansi 5 % , nilainya lebih besar daripada t tabel sebesar 2,672.

Menurut penulis, pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru ini diketahui bahwa benar pengawasan itu masih kurang sehingga membuat kepuasan kerja para karyawannya masih rendah.

Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.

Promosi yang diberikan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru terhadap karyawannya masih tergolong rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap promosi hanya sebesar 3,13. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (5,343) > t tabel (2,670) dan signifikansi (0,000) < 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh Ardana,dkk. (2012:105) yang menyatakan bahwa promosi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhamad Agus Rakhman Masjaya Sugandi (2013) dengan hasil penelitian bahwa promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, terbukti nilai t hitung 6,034 dengan taraf signifikansi 5 % , nilainya lebih besar daripada t tabel sebesar 2,672.

Menurut penulis, promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM)

Pekanbaru ini diketahui bahwa benar promosi itu masih kurang sehingga membuat kepuasan kerja para karyawannya masih rendah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru terhadap karyawannya masih tergolong rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kompensasi hanya sebesar 3,07. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (6,207) > t tabel (2,670) dan signifikansi (0,033) < 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2005; 155) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhamad Agus Rakhman Masjaya Sugandi (2013) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, terbukti nilai t hitung 9,251 dengan taraf signifikansi 5 % ,

nilainya lebih besar daripada t tabel sebesar 2,672.

Menurut penulis, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru ini diketahui bahwa benar kompensasi yang diberikan masih kurang sehingga membuat kepuasan kerja para karyawannya masih rendah.

Pengaruh Pengawasan, Promosi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru (Uji F).

Pengawasan, promosi, dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dengan baiknya pengawasan, promosi, dan kompensasi di perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Begitu juga halnya yang terjadi pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru, setelah diteliti ternyata terbukti pengawasan, promosi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.

Menurut penulis pengawasan, promosi, dan kompensasi di perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru, karena terbukti dengan rendahnya pengawasan, promosi, dan kompensasi pada PT. Swakarya

Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. juga. Dari hasil pengolahan data kuesioner, diketahui F hitung (52,300) > F tabel (3,162) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (pengawasan, promosi, dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengawasan, promosi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.
2. Pengawasan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.
3. Promosi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.
4. Kompensasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru.

Saran

1. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya seperti meningkatkan apresiasi para

karyawan terhadap rekan kerja yang mendukung karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya.

2. PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap apa yang di butuhkan dan di inginkan para karyawannya seperti memberi motivasi yang tinggi, memperbaiki komunikasi dengan menerapkan system kerja kelompok (tim), memberikan sanksi yang berat terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sangat fatal dan mempromosikan karyawan yang berprestasi kejenjang jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian karyawan akan lebih puas lagi dalam bekerja.
3. PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru perlu meningkatkan pengawasan kerja terhadap para bawahannya. Pengawasan tersebut juga harus dilakukan secara langsung dan tepat waktu. Dengan demikian karyawan akan merasa selalu di awasi dan akan lebih giat lagi bekerja.
4. PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya. kompensasi yang diberikan juga harus dilakukan tepat waktu. hal ini akan lebih membuat karyawan untuk semangat bekerja
5. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk melakukan kajian-kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

berdasarkan karakteristik serta analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, Benny, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Pustaka Binaman, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta
- Kartono, Kartini, 2011, *Psikologi Industri*, Penerbit Alumni, Bandung
- Katili, Laura R., 2004, *Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Lau, Chong M. Kuan M. Wong and Ian R.C. Eggleton (2008), *Fairness Of Performance Evaluation Procedures And Job Satisfaction: The Role Of Outcome-Based And Non-Outcome-Based Effects*, Journal Accounting & Business Research, Vol 38 No 2
- Lubis, Ibrahim, 2007, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manullang, M., 2006, *Dasar-dasar Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta

- Moekidjat, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mu'at, Susnaningsih dan Julina, 2011, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen UIN Suska Riau*, Jurnal Ekonomi UIN-Suska
- Mulyana, Deddy, 2005, *Ilmu Komunikasi Suatu Pegantar*, Penerbit Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2003, *Pengawasan Atasan Langsung di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, BPFE, Yogyakarta
- Purnama, Husna. 2008, *Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Sagu Aren Nasional Di Bandar Lampung*, Jurnal Sains dan Inovasi IV(2) 176-184 (2008)
- Purwanto, Ngalim, 2004, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rahmania, Ayu Firdiana dan M. Al Musadieq, 2011, *Gambaran Atas Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perusahaan Rokok Jaya Makmur Bagian Produksi Bulanan Kepanjen Malang)*, www.e-journal.com.
- Rakhman, Muhamad Agus, Masjaya, Sugandi, 2013, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*, eJournal Administrative Reform , 2013, 1 (1):316-327 ISSN 0000-0000
- Rismayana, Syahrani, Bambang Irawan, 2008, *Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*, eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (4): 744-757 ISSN 2338-7637 , ar.mian.fisip-unmul.ac.id
- Sarker, Md. Atiqur Rahman, 2010, *Impact of HRM Practices on Job Satisfaction and Organizational Performance in Private Commercial Banking Sector of Bangladesh*, Department of Business Administration, East West University, 43 Mohakhali; Dhaka 1212, Bangladesh, Phone: 0088-01744270243; Email: mars@ewubd.edu / sarker.limon@gmail.com
- Sarwoto, 2005, *Manajemen Perkantoran Modern*, LP3ES, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Rineka Cipta, Jakarta

- Silalahi, Ulber, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
dan Juhir, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sudarsih, 2007, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Uni Industri Bobbin PTPN X Jember*, Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 1 Nomor 4 Desember 2007
- Sugiyono, 2007, Pengantar Statistik, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta
- Swastha, Basu, 2007, *Pengantar Bisnis Modern*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2006, *Pengantar Komunikasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Uchjana, Onong, 2009, *Pengantar Komunikasi*, Penerbit Alumi, Bandung
- Windsari, www.exactidea.or.id
- Wursanto, I.G., 2004, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta
- _____, 2004, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta
- Mulyati, 2007, www.exactidea.or.id