

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
GARUDA PLAZA HOTEL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : MUTYA MENTARI
NPM : 1405161005
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 9**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 06 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

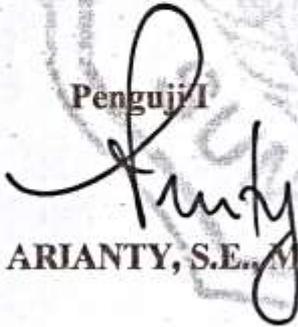
MEMUTUSKAN

Nama : MUTYA MENTARI
NPM : 1405161005
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA
HOTEL

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

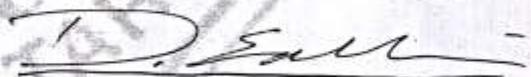
Tim Penguji

Penguji I



(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Penguji II



(DODI SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

Pembimbing



(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)

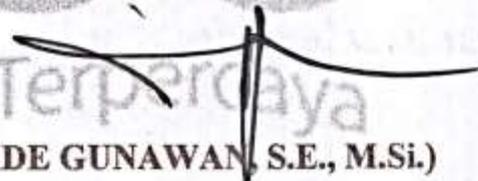
Panitia Ujian

Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUTYA MENTARI

NPM : 1405161005

Program Studi : MANAJEMEN

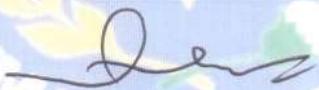
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi**

Medan, Juli 2019

Pembimbing



M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si

ABSTRAK

MUTYA MENTARI, NPM : 1405161005. Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Garuda Plaza Hotel. Skripsi, tahun 2019.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel. Sangatlah penting kompensasi dan pengawasan yang diberikan kepada karyawan, dimana dengan kompensasi yang cukup dan pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh pimpinan ini akan menunjang tingkat kinerja karyawan yang lebih maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,267 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,67065) berarti $1,267 < 1,67065$ yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 8.905 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,67065) berarti $8.905 > 1,67065$ yang artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel, dimana nilai F hitung = 51.865 > F tabel 3.15 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Garuda Plaza Hotel**” yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan kepada Ayahanda Baktiar (Alm) dan Ibunda tercinta Herlindayani yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M.Si selaku Pembimbing skripsi ini atas keluangan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak Ibu Dosen, serta staff dan pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat seluruh Keluarga dan teman yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, Juni 2019
Penulis

MUTYA MENTARI
1405161005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	8
c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
d. Manfaat Kinerja Karyawan.....	12
e. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	14
2. Kompensasi.....	17
a. Pengertian Kompensasi.....	17
b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	17
c. Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi	21

e. Indikator Kompensasi	22
3. Pengawasan.....	23
a. Pengertian Pengawasan.....	23
b. Tujuan Pengawasan Kerja.....	24
c. Macam -Macam Pengawasan Kerja	25
d. Teknik-teknik Pengawasan Kerja.....	27
e. Indikator Pengawasan Kerja.....	29
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja	32
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.....	32
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja.....	33
C. Hipotesis.....	34

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variable.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	49
1. Deskripsi Data Penelitian	49
2. Karakteristik Responden.....	50
3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X_1).....	51
4. Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X_2).....	53

5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
B. Pembahasan.....	57
1. Pengujian Asumsi Klasik	57
2. Pengujian Regresi Berganda	62
3. Pengujian Determinasi (R^2)	63
4. Uji t	64
5. Uji F.....	65

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kompensasi.....	35
Tabel 3.2. Indikator Pengawasan.....	35
Tabel 3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.4. Rincian Waktu Penelitian	36
Tabel 3.5. Proporsi Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.6. Skala Pengukuran Likert	39
Tabel 3.7. Output Uji Validitas Variabel Kompensasi (Variabel X ₁).....	40
Tabel 3.8. Output Uji Validitas Variabel Pengawasan (Variabel X ₂).....	41
Tabel 3.9. Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)...	41
Tabel 3.10. Output Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (Variabel X ₁).....	42
Tabel 3.11. Output Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (Variabel X ₂).....	42
Tabel 3.12. Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y).	43
Tabel 4.1. Identifikasi Penyebaran Angket.....	49
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4. Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pengawasan.....	53
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.7. Uji Normalitas Data	58
Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.9. Hasil Output Regresi	62
Tabel 4.10. Hasil Output Uji Determinasi	64
Tabel 4.11. Hasil Output Uji t	64
Tabel 4.12. Hasil Output Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 4.1. Output SPSS Normal P-Plot.....	59
Gambar 4.2. Output SPSS Histogram.....	59
Gambar 4.3. Output SPSS Scatterplot.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai .

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Dimana kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja sesuai yang diinginkan organisasi atau dapat disebut juga menghargai prestasi kerja.

Suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan menurun.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi.

Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.

Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari pengawasan yang dilakukan. Pengawasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Suatu organisasi dalam pelaksanaan tugasnya harus memperhatikan pengawasan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan disiplin, rasa tanggungjawab akan

pekerjaannya dan hasil yang dicapai akan meningkat dengan kata lain sesuai dengan tujuan awal organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya suatu pengawasan dimana pengawasan merupakan suatu fungsi kepemimpinan yang berfungsi untuk mengawasi apakah rencana yang sudah dibuat itu sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Pemimpin bertanggungjawab sepenuhnya atas semua kegiatan yang dilakukan.

Garuda Plaza Hotel adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa perhotelan, dari riset pendahuluan yang dilakukan yang ditemui selama riset di Garuda Plaza Hotel diperoleh informasi bahwa masih adanya karyawan yang merasa kurang puas atas pemberian kompensasi berupa bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terbukti dengan beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi dari waktu jam kerja yang merasa pemberian imbalan yang tidak sesuai dengan ia bekerja. Selain itu pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya terutama perihal pengawasan kerja dalam hal waktu jam kerja terbukti dengan masih adanya ruangan tertentu yang tidak diberikan kamera CCTV didalam perusahaan, selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Azizah (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi, ada pengaruh pengawasan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Sangatlah penting kompensasi dan pengawasan yang diberikan kepada karyawan, dimana dengan kompensasi yang cukup dan pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh pimpinan ini akan menunjang tingkat kinerja karyawan yang lebih maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting kompensasi dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Garuda Plaza Hotel**".

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang merasa kurang puas atas pemberian bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan
2. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan perusahaan yang masih berada diluar kantor pada jam kerja.
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

- c. Secara akademis, hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau tempat bekerja.

Menurut Lukas (2017, hal. 121) mengemukakan “Kinerja yaitu hal penting dalam rangka tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan”. Menurut Hasibuan (2012, hal. 34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Rosaliana (2016, hal. 58) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari tiga yaitu :

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Kompensasi
- 3) Pengawasan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Lukas (2017, hal. 192) adalah “Kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, budaya organisasi, sarana prasarana dan profesionalisme pegawai, kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Karena salah satu alasan utama seseorang bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka dapatkan dari bekerja. Menurut Kasmir (2018, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Lingkungan kerja
- 9) Komitmen
- 10) Disiplin kerja

Berikut penjelasannya.

- 1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

- 2) Pengetahuan.

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.

4) Kepribadian.

Yaitu kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya, seorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil kerjanya juga baik.

5) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pasti akan berhasil baik.

8) Lingkungan kerja.

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

9) Komitmen.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

10) Disiplin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja maksudnya berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintah kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018, hal. 257) menjelaskan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah :

- 1) Karier yang tinggi
- 2) Hidup sejahtera
- 3) Status

Berikut penjelasannya.

1) Karier yang tinggi

Setiap individu karyawan pada umumnya mengharapkan untuk dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya.

2) Hidup sejahtera

Dengan posisi jabatan yang makin tinggi karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari pada sebelumnya sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

3) Status

Sebagian orang berusaha keras untuk mendapatkan posisi jabatan dalam struktur organisasi juga didorong oleh keinginan untuk memperoleh status

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 262) menjelaskan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan pada umumnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi serta untuk mendapatkan posisi jabatan dalam struktur organisasi dan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari pada sebelumnya.

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009 hal. 261) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Defisiensi proses penempatan staf

Berikut penjelasannya.

- 1) Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

- 2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

- 3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

- 6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

Manfaat pengukuran kinerja menurut Moehariono (2010 hal.77) adalah

sebagai berikut :

- 1) Pembuatan Kebijakan dan Pengawasan.
Meningkatkan perumusan kebijakan dengan menyediakan dasar-dasar yang memadai bagi para pengambil keputusan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai kebutuhan dan kinerja pelayanan serta membuat keputusan realokasi sumber daya jika diperlukan.
- 2) Arahan Operasional
Memberikan cara yang lebih sistematis bagi para manajer untuk mendeteksi kekuatan dan kelemahan operasional serta untuk melakukan analisis program yang berkelanjutan.
- 3) Akuntabilitas
Dapat membantu dinas dan seluruh organisasi dalam memperoleh kepercayaan masyarakat dengan memperlihatkan hasil yang baik dari pendapatan yang diterima.
- 4) Perencanaan
Memfasilitasi perencanaan strategis dan operasional dengan cara menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menetapkan tujuan dan sasaran serta merencanakan program-program untuk pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.
- 5) Pengelolaan
Memberikan dasar bagi identifikasi awal dari adanya penurunan efisiensi operasional dan cara untuk memperlihatkan seberapa efisien sumber daya digunakan dalam penyediaan pelayanan dan pencapaian tujuan

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat pengukuran kinerja dapat memberikan cara yang lebih sistematis bagi para manajer untuk mendeteksi kekuatan dan kelemahan operasional serta perencanaan strategis dan operasional dengan cara menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menetapkan tujuan dan sasaran serta merencanakan program-program untuk pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.

e. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi (2014, hal. 175) bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Keterampilan kerja
- 2) Kualitas dan kuantitas pekerjaan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Prakarsa
- 5) Disiplin
- 6) Kerjasama

Berikut penjelasannya.

1) Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2) Kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya

3) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan / kelalaian dan kecerobohan pribadi.

4) Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas.

Sedangkan menurut Tampi (2014, hal.7) indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Berikut penjelasannya.

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu.

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas.

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Suparyadi (2015, hal. 269) “Kompensasi merupakan yang diberikan kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 83) “Kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai baik berupa uang maupun yang bukan berupa uang”.

Menurut Soeti dan Rinaldo (2017, hal. 129) bahwa “Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan”.

Dari beberapa pengertian kompensasi di atas setidaknya-tidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Khair (2017, hal. 102) yaitu :

- 1) Memperoleh personal berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
- 6) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berikut penjelasannya.

- 1) Memperoleh personal berkualitas.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar, tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja, karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada.

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak memuaskan terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja yang tinggi. Apabila suatu perusahaan menginginkan karyawan yang qualified, tidak keluar / pindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan sejenisnya.

- 3) Memastikan keadilan.

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal, keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapat pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan.

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa mendatang. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

5) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif, untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif.

6) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, untuk melalui pemberian kompensasi akan mampu menunjukkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan menurut Sulastri (2010 hal. 69) kompensasi pada dasarnya juga memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya.
- 2) Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat dari pemberian kompensasi pada umumnya untuk mampu menarik jumlah pelamar, tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja, karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja serta secara lebih efisien dan lebih efektif untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Selain itu semakin besar kompensasi yang akan ia terima, maka semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, begitu pula sebaliknya.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Handoko (2017 hal. 183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- 1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*) merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Sedangkan menurut Menurut Yani (2012 hal. 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu: “Kompensasi dalam bentuk Finansial dan Kompensasi dalam bentuk non finansial”. Berikut penjelasannya.

1) Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang dapat diberikan secara tidak langsung, seperti dengan tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan bentuk kompensasi lain sebagainya.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial.

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi dalam bentuk non finansial yang

dapat berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Wibowo (2016, hal. 293) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

- 1) *The labour market* (pasar tenaga kerja). Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
- 2) *The economy* (kondisi ekonomi). Terutama tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi, semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
- 3) Pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah
- 4) Perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja.
- 5) Anggaran tenaga kerja. Umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
- 6) Pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar sistem dipergunakan untuk menentukan kompensasi.

Menurut Siagian (2015, hal. 265) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat pekerja
- 3) Produktivitas
- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
- 5) Peraturan perundang-undangan

Berikut penjelasannya.

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku.

Sistem upah dan gaji yang diteapkan oleh berbagai organisasi dalam satu wilayah kerja, salah satunya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan

keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2) Tuntutan serikat pekerja.

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3) Produktivitas.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.

Hal ini tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh karyawan tersebut, berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, BPJS, bonus dan lain-lain bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala.

5) Peraturan perundang-undangan.

Pentingnya dalam bidang ketenagakerjaan dan berbagai segi kehidupan kekaryawan pun diatur dalam berbagai peraturan undang-undang.

e. Indikator Kompensasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2012, hal. 118) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*).
 - a) Gaji.
 - b) Bonus.
 - c) Insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).
 - a) Asuransi.
 - b) Tunjangan Hari Raya (THR).
 - c) Tunjangan Pensiun.
 - d) Fasilitas.

Menurut Fauzi (2014, hal. 176) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Bonus

Berikut penjelasannya.

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan karyawan.

2) Upah

Merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan selama jam kerjanya.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4) Bonus.

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Menurut Handoko (2017, hal. 359) mengemukakan sebagai berikut :
“Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti”.

Menurut Haji (2013, hal. 391) mengemukakan bahwa “Pengawasan yaitu sebagai wujud perhatian atasan terhadap bawahan, bawahan akan merasa dihargai dan diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut Fahmi (2017, hal. 151) bahwa “Pengawasan adalah suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Dari beberapa pengertian pengawasan tersebut, dapat dikemukakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin.

b. Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna, sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Kadarisman (2012, hal. 201) yaitu “Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kebijaksanaan, perencanaan dan peraturan perundang—undangan yang berlaku melalui kegiatan nyata yang diupayakan oleh setiap pimpinan”.

Menurut Dhona (2015, hal. 308) bahwa “Dengan adanya pengawasan secara sistematis dan menyeluruh oleh pimpinan diharapkan pelaksanaan kerja suatu organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien”.

c. Macam-Macam Pengawasan Kerja

Adapun macam-macam pengawasan menurut Handoko (2017, hal. 359) yaitu :

- 1) Pengawasan Pendahuluan
- 2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (pengawasan ya – tidak)
- 3) Pengawasan umpan balik (pengawasan *past-action controls*)

Berikut penjelasannya.

1) Pengawasan Pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu dilaksanakan, pengawasan ini akan efektif bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.

2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (pengawasan ya – tidak)

Screening control atau berhenti-terus, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana suatu prosedur harus disetujui dahulu, sebelum kegiatan bisa dilanjutkan.

3) Pengawasan umpan balik (pengawasan *past-action controls*)

Untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang ditentukan, untuk kegiatan serupa di masa yang akan datang.

Menurut Baihaqi (2016, hal. 133) pengawasan dapat dibagi dalam beberapa jenis yaitu :

- 1) Berdasarkan subjek dan lingkungan
- 2) Berdasarkan tempat dan waktu
- 3) Berdasarkan waktu.

Berikut penjelasannya.

1) Berdasarkan subjek dan lingkungan :

a) Pengawasan esktern.

Pengawasan ini dilakukan oleh unit / aparat pengawasan yang berada di luar organisasi yang diawasi.

b) Penawasan intern.

Penawasan ini dilakukan oleh unit organisasi yang diawasi.

2) Berdasarkan tempat dan waktu.

Pengawasan dari jauh (*surprice*), pengawasan ini tidak langsung dan dilakukan melalui dokumen / laporan yang diterima.

3) Berdasarkan waktu

a) Pengawasan preventif.

Pengawasan ini dilakukan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan sebelum pekerjaan dilakukan.

b) Pengawasan refrenitif.

Pengawasan ini dilakukan setelah pekerjaan selesai dilakukan untuk membandingkan hasil pekerjaan yang diperoleh dengan perencanaan yang dibuat.

d. Teknik-teknik Pengawasan Kerja

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Baihaqi (2016, hal. 134) dalam melakukan pengawasan dikenal beberapa teknik yang dapat dilakukan seperti:

- 1) Pengontrolan birokratis
- 2) Pengontrolan objektif
- 3) Pengontrol normatif
- 4) Pengontrol konsentif
- 5) Pengontrolan diri (manajemen diri)

Berikut penjelasannya.

1) Pengontrolan birokratis

Yaitu pengawasan yang menggunakan wewenang hiraris untuk mempengaruhi perilaku karyawan dengan memberi penghargaan atau hukuman atas kepatuhan dan ketidakpatuhan pada kebijakan, peraturan dan prosedur organisasi.

2) Pengontrolan objektif.

Menggunakan pengukuran hasil observasi. Tentang perilaku atau keluarga karyawan untuk menilai prestasi dan mempengaruhi perilaku karyawan.

3) Pengontrol normatif.

Pedoman perilaku dan keputusan karyawan yang secara luas membagikan nilai-nilai dan keyakinan organisasi.

4) Pengontrol konsentif.

Pedoman ini perilaku dan keputusan karyawan melalui keyakinan nilai-nilai kelompok kerja yang didorong oleh budaya organisasi.

5) Pengontrolan diri (manajemen diri)

Sistem dimana manajer dan karyawan mengontrol perilaku mereka sendiri, memonitor kemajuan mereka sendiri dan memberikan penghargaan sendiri atas pencapaian tujuan.

Untuk lebih mempermudah melakukan pengawasan diperlukan cara-cara atau teknik-teknik dalam melakukannya.

1) Pengawasan Langsung.

Menurut Siagian (2015, hal. 115) “Yang dimaksud pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya.

Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a) Inspeksi langsung
- b) *On the spot observation*, dan
- c) *On the spot report*.

Dalam inspeksi langsung dapat dengan peninjauan pribadi yaitu mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengawasan Tidak Langsung.

Yang dimaksud pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan (Siagian, 2015 hal.115). Laporan ini berbentuk lisan dan tertulis.

a) Lisan.

Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, maka dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlakukannya.

b) Tertulis.

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Dengan laporan tertulis sulit pimpinan menentukan mana yang berupa kenyataan dan apa saja yang berupa pendapat.

e. Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Suryani dan Yarosi (2015, hal. 99) indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja adalah :

- 1) Mencegah kesalahan kerja
- 2) Meningkatkan prestasi kerja
- 3) Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan
- 4) Membetulkan kesalahan
- 5) Pemeliharaan kedisiplinan

Berikut penjelasannya.

- 1) Mencegah kesalahan kerja

Dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

- 2) Meningkatkan prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugasnya di dalam suatu organisasi.

- 3) Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan.

Secara umum seorang atasan memang menghendaki bekerja dengan tanggungjawab, mengerjakan sesuatu dengan tuntas dan selesai serta giat dan lainnya.

- 4) Membetulkan kesalahan

Dalam setiap organisasi dapat terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan para pegawai dalam menjalankan tugasnya, untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya.

- 5) Pemeliharaan kedisiplinan.

Memelihara kedisiplinan dengan baik merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Sedangkan menurut Siagian (2015, hal. 35) indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

- “
- 1) Kontrol Masukan
 - 2) Kontrol Perilaku
 - 3) Kontrol Pengeluaran”

Berikut penjelasannya.

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Tindakan korektif yang dapat diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran karyawan yang menguntungkan.

B. Kerangka Konseptual

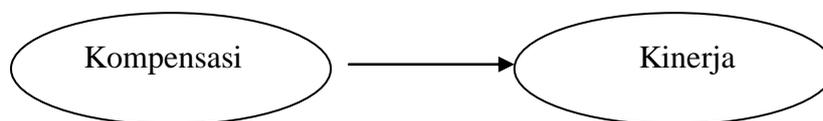
Kerangka konseptual dalam penelitian perlu dikemukakan apabila berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011, hal. 89),

“Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”.

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Septiawan (2014, hal. 5) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut hasil penelitian Riana, Fajri dan Alsyauki (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Firmandari (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nurcahyani dan Adnyan (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja

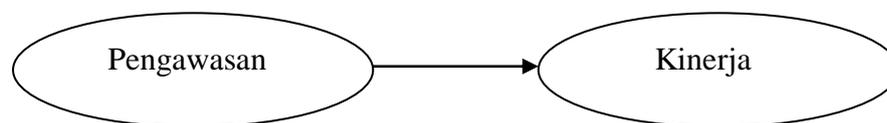
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Menurut Siagian (2015 hal. 213) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Mathis dan Jackson (2009, hal. 303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggungjawab atas kesalahan itu. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut hasil penelitian Jufrizen (2016) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Kamal (2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Nielwaty (2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.



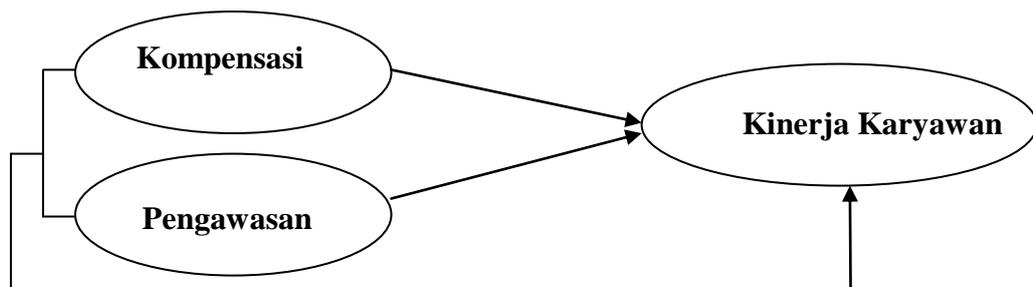
Gambar II.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Menurut Rivai (2011 hal. 309) mengatakan bahwa: Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas

atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dapat dilihat dari faktor kompensasi maupun pengawasan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Azizah (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yani dan Rinaldo (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rosdiana dan Indriasih (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel.
3. Kompensasi dan pengawasn berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan pengawasan serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel III.1
Indikator Kompensasi

No.	Indikator
1.	Gaji
2.	Upah
3.	Insentif
4.	Bonus

Sumber : Fauzi (2014, hal. 176)

b. Pengawasan (X₂)

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur pengawasan adalah :

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

No.	Indikator
1.	Mencegah kesalahan kerja
2.	Meningkatkan prestasi kerja
3.	Mengaktifkan peranan atasan dan bawahan
4.	Membetulan kesalahan
5.	Pemeliharaan kedisiplinan

Sumber : Suryani dan Yarosi (2015, hal. 99)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektifitas
5.	Kemandirian

Sumber : Tampi (2014, hal. 7)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

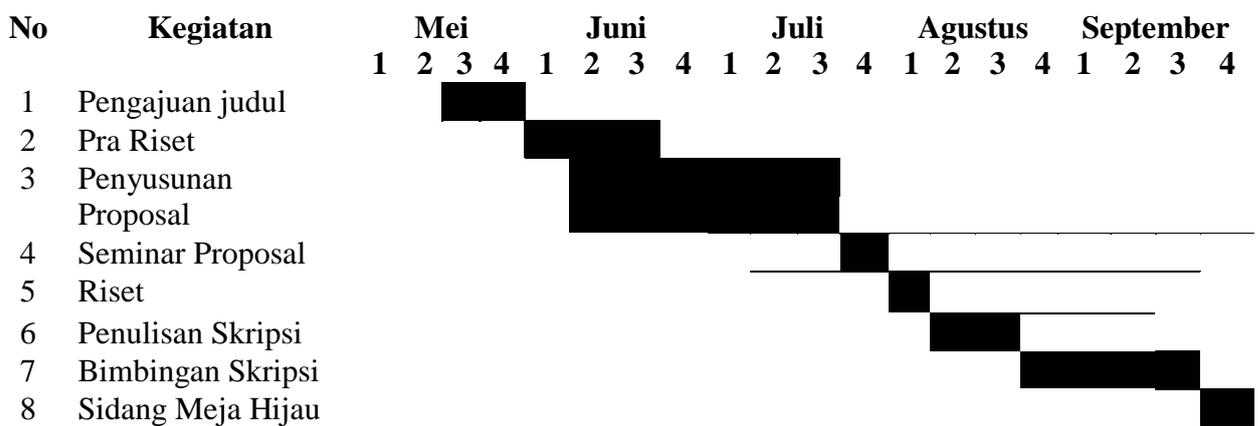
1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Garuda Plaza Hotel yang beralamat Jalan Sisingamangaraja No. 18 - Medan Kota.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan September 2019

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian



D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di Garuda Plaza Hotel yang berjumlah 186 orang.

Sampel

Sugiyono (2011 hal. 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi pegawai sebanyak 186 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin menurut Husein Umar (2011, hal. 78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

$$e = 10\% (0,1)$$

Maka:

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,1)^2} = 65 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 65 orang.

Tabel III.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Special Assignment	4 Orang	$N = \frac{4}{186} \times 65$	1
2	A&G	3 Orang	$N = \frac{3}{186} \times 65$	1
3	Front Office	31 Orang	$N = \frac{31}{186} \times 65$	10
4	Marketing	8 Orang	$N = \frac{8}{186} \times 65$	4
5	FB Service	19 Orang	$N = \frac{19}{186} \times 65$	6
6	FB Product	25 Orang	$N = \frac{25}{186} \times 65$	9
7	Housekeeping	43 Orang	$N = \frac{43}{186} \times 65$	15
8	Hrd	3 Orang	$N = \frac{3}{186} \times 65$	1
9	Accounting	19 Orang	$N = \frac{19}{186} \times 65$	7
10	Security	14 Orang	$N = \frac{14}{186} \times 65$	5
11	Maintenance	17 Orang	$N = \frac{17}{186} \times 65$	6
Jumlah Sampel				65

Sumber: Garuda Plaza Hotel (diolah)

Sumber data di atas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT Garuda Plaza Hotel. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari,

meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju/Tepat	5
2. Setuju /Tepat	4
3. Kurang Setuju /Tepat	3
4. Tidak Setuju /Tepat	2
5. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan

indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Validitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 62 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel III.7.
Output Uji Validitas Variabel Kompensasi (Variabel X₁)

Pertanyaan No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.495	0.2075	Valid
2	0.719	0.2075	Valid
3	0.228	0.2075	Valid
4	0.388	0.2075	Valid
5	0.436	0.2075	Valid
6	0.399	0.2075	Valid
7	0.494	0.2075	Valid
8	0.259	0.2075	Valid
9	0.353	0.2075	Valid
10	0.472	0.2075	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel III.8.
Output Uji Validitas Variabel Pengawasan (Variabel X₂)

Pertanyaan No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.494	0.2075	Valid
2	0.610	0.2075	Valid
3	0.317	0.2075	Valid
4	0.453	0.2075	Valid
5	0.404	0.2075	Valid
6	0.422	0.2075	Valid
7	0.441	0.2075	Valid
8	0.407	0.2075	Valid
9	0.392	0.2075	Valid
10	0.404	0.2075	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel III.9.
Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Pertanyaan No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.387	0.2075	Valid
2	0.522	0.2075	Valid
3	0.576	0.2075	Valid
4	0.601	0.2075	Valid
5	0.540	0.2075	Valid
6	0.248	0.2075	Valid
7	0.360	0.2075	Valid
8	0.444	0.2075	Valid
9	0.480	0.2075	Valid
10	0.451	0.2075	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3.7, 3.8 dan 3.9 diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (validitas) ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variable sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujiannya :

- a. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Reliabilitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel III.10.
Output Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (Variabel X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.759	10

Tabel III.11.
Output Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (Variabel X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.771	10

Tabel III.12.
Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.790	10

Berdasarkan tabel 3.10, 3.11 dan 3.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ternyata > 0,60 dan, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variabel sudah reliabel dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013, hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Pengawasan
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013, hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013, hal. 88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013, hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan yaitu menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghozali (2013, hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

Ho: $\beta_1 = 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Ho: $\beta_2 = 0$, artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Ha: $\beta_2 \neq 0$, artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2013, hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel
k= jumlah variabel
R= koefisien korelasi ganda

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya kompensasi dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , X_2 dan untuk Y , dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, variabel X_2 adalah pengawasan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 65 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*. Berdasarkan ketentuan berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 (kompensasi), variabel X_2 (pengawasan) maupun variabel Y (kinerja karyawan).

Dari 65 eksemplar angket yang disebar kepada 65 orang responden ternyata angket yang memenuhi syarat untuk dijadikan bahan penelitian hanya sebanyak 62 eksemplar angket saja, hal ini dikarenakan beberapa hal diantaranya yaitu ada yang tidak dijawab atau juga jawaban yang diceklis lebih dari satu. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.1
Identifikasi Penyebaran Angket

No	Keterangan	Jumlah
1	Angket yang disebar	65
2	Angket yang kembali	65
3	Angket yang tidak bisa diolah	3
4	Angket yang bisa diolah	62

Sumber : Angket penelitian, 2019.

2. Karakteristik Responden

Keadaan responden yang dalam hal ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di Garuda Plaza Hotel dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel IV.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	69,35
2	Perempuan	19	30,65
	Jumlah	62 Orang	100%

Sumber : Angket penelitian, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 43 orang laki-laki (69,35 %) dan perempuan sebanyak 19 orang (30,65 %) dari total keseluruhan. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan Garuda Plaza Hotel Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	1. > 20 tahun	2	3,22
2	2. 20 – 30 tahun	16	25,81
3	3. 31 – 40 tahun	34	54,84
4	4. 41 tahun keatas	10	16,13
	Jumlah	62	100

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 31 – 40 tahun yakni sebesar 54,84 %, kedua berasal dari kelompok usia 20 – 30 tahun sebesar 25,81 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X_1)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kompensasi. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kompensasi.

Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV.4
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kompensasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	29.03 %	37	59.68 %	7	11.29 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
2	14	22.58 %	39	62.90 %	9	14.52 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
3	15	24.19 %	40	64.52 %	7	11.29 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
4	13	20.97 %	42	67.74 %	7	11.29 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
5	21	33.87 %	29	46.77 %	12	19.35 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
6	20	32.26 %	32	51.61 %	10	16.13 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
7	17	27.42 %	38	61.29 %	7	11.29 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
8	17	27.42 %	41	66.13 %	4	6.45 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
9	16	25.81 %	40	64.52 %	6	9.68 %	0	0%	0	0 %	62	100 %
10	15	24.19 %	38	61.29 %	9	14.52 %	0	0%	0	0 %	62	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan banyaknya pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59.68 %.

- b. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62.90 %.
- c. Jawaban responden tentang gaji yang diterima memenuhi seluruh kebutuhan hidup karyawan dan keluarga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64.52 %.
- d. Jawaban responden tentang upah menjadi hal yang sangat diharapkan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67.74 %.
- e. Jawaban responden tentang upah diberikan untuk pekerjaan yang diberikan diluar gaji pokok, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46.77 %.
- f. Jawaban responden tentang insentif diterima untuk membiayai kebutuhan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51.61 %.
- g. Jawaban responden tentang insentif diberikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61.29 %.
- h. Jawaban responden tentang besarnya insentif disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66.13 %.
- i. Jawaban responden tentang bonus perorangan diberikan bila karyawan selalu bekerja melebihi target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64.52 %.

- j. Jawaban responden tentang bonus diberikan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang melebihi target sebelumnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61.29 %.

4. Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X₂)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang pengawasan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel pengawasan.

Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pengawasan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	29.03 %	37	59.68 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
2	14	22.58 %	41	66.13 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
3	27	43.55 %	30	48.39 %	4	6.45 %	1	1.62 %	0	0 %	62	100 %
4	11	17.74 %	44	70.97 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
5	19	30.65 %	37	59.68 %	6	9.68 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
6	14	22.58 %	41	66.13 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
7	14	22.58 %	41	66.13 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
8	26	41.94 %	30	48.39 %	5	8.07 %	1	1.62 %	0	0 %	62	100 %
9	17	27.42 %	38	61.29 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
10	14	22.58 %	36	58.06 %	12	19.35 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengingatkan karyawan agar tidak terjadi kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59.68 %.

- b. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menganjurkan karyawan untuk merevisi atau mengecek ulang hasil kerja sebelum dilaporkan ke atasan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66.13 %.
- c. Jawaban responden tentang meningkatkan prestasi kerja selalu menjadi pemotivasi untuk meningkatkan karier karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 48.39 %.
- d. Jawaban responden tentang karyawan selalu memacu diri sendiri untuk selalu meningkatkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 70.97 %.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan selalu meningkatkan kerjasama yang baik dengan para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59.68 %.
- f. Jawaban responden tentang bawahan menjadi tolak ukur kemajuan perkembangan kinerja perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66.13 %.
- g. Jawaban responden tentang pencegahan kesalahan kerja selalu menjadi perhatian khusus bagi seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66.13 %.
- h. Jawaban responden tentang revisi hasil kerja selalu dilakuka sebelum hasil kerja dilaporkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 48.39 %.
- i. Jawaban responden tentang pemeliharaan kedisiplinan sangat dijaga di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61.29 %.

- j. Jawaban responden tentang disiplin merupakan syarat penting untuk mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58.06 %.

5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan.

Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	24.19 %	40	64.52 %	7	11.29 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
2	24	38,71%	26	41.94 %	12	19.35 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
3	15	24.19 %	39	62.90 %	8	12.90 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
4	23	37.10 %	32	51.61 %	6	9.68 %	1	1.61 %	0	0 %	62	100 %
5	14	22.58 %	42	67.74 %	6	9.68 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
6	15	24.19 %	41	66.13 %	6	9.68 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
7	33	53.23 %	20	32.26 %	9	14.52 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
8	15	24.19 %	38	61.29 %	9	14.52 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
9	18	29.03 %	31	50.00 %	13	20.97 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %
10	17	27.42 %	33	53.23 %	12	19.35 %	0	0 %	0	0 %	62	100 %

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64.52 %.
- b. Jawaban responden tentang kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 41.94 %.
- c. Jawaban responden tentang kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62.90 %.
- d. Jawaban responden tentang karyawan tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51.61 %.

- e. Jawaban responden tentang karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67.74 %.
- f. Jawaban responden tentang kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66.13 %.
- g. Jawaban responden tentang tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 53.23 %.
- h. Jawaban responden tentang sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61.29 %.
- i. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 50 %.
- j. Jawaban responden tentang karyawan berusaha untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 53.23 %.

B. Pembahasan

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat

histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel IV.7
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Pengawasan	Kinerja Karyawan
N		62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	41.4516	41.6290	41.5968
	Std. Deviation	3.46731	3.47937	3.83453
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.122	.164
	Positive	.082	.120	.078
	Negative	-.080	-.122	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.648	.959	1.291
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795	.316	.371
a. Test distribution is Normal.				

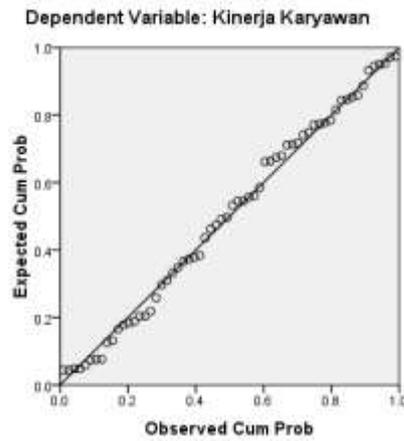
Sumber : Data Diolah, 2019

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05*. Tabel IV.7 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kompensasi dan pengawasan lebih kecil dari 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Untuk pengujian kelayakan data penelitian lebih lanjut, dapat dilakukan dengan gambar Normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar IV.1
Output SPSS Normal P-Plot

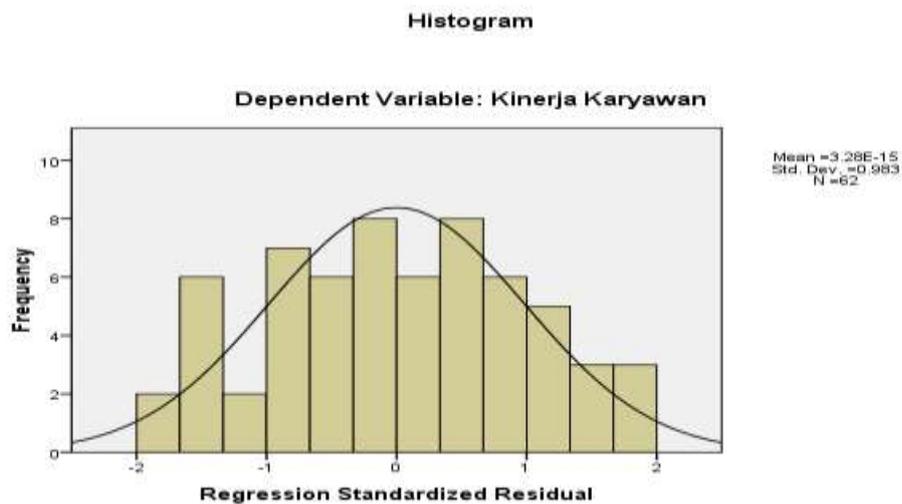
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah, 2019

Pada gambar 4.1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

Gambar IV.2
Output SPSS Histogram



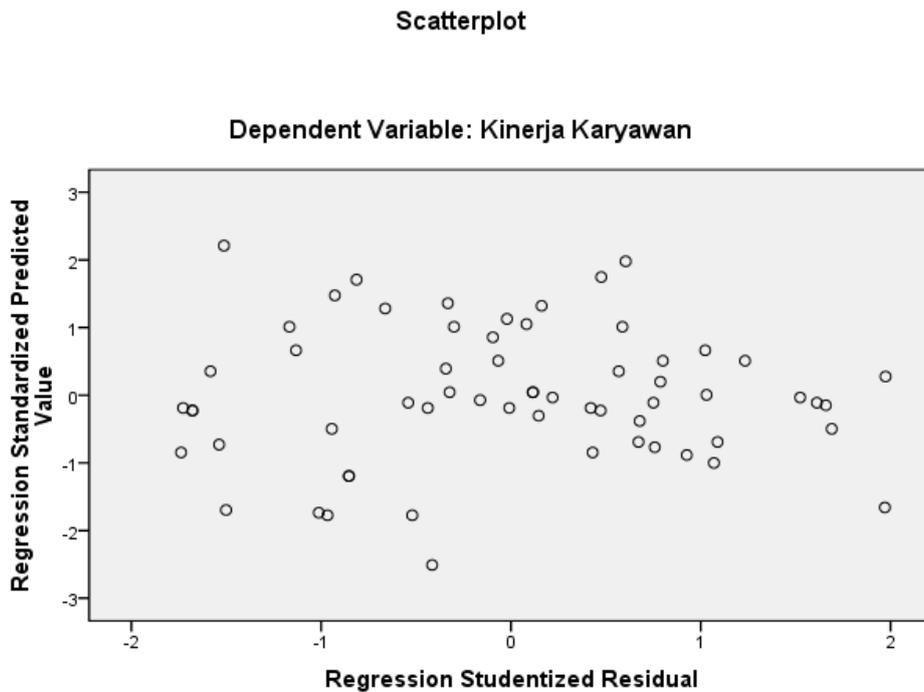
Sumber : Data Diolah, 2019

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa kurva yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV.3
Output SPSS Scatterplot



Sumber : Data Diolah, 2019

Dari grafik Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola gambar tertentu, sebaran data yang berpecahan dan tidak saling bertumpukan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2009: 96) bahwa : “Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan *VIF* tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.177	4.349		.500	.619	-6.526	10.880					
Kompensasi	.118	.093	.107	1.267	.210	-.069	.305	.388	.163	.099	.861	1.161
Pengawasan	.829	.093	.752	8.905	.000	.643	1.015	.792	.757	.698	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian kompensasi dan pengawasan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui keterkaitan variabel kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Hasil Output Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.177	4.349		.500	.619	-6.526	10.880					
Kompensasi	.118	.093	.107	1.267	.210	-.069	.305	.388	.163	.099	.861	1.161
Pengawasan	.829	.093	.752	8.905	.000	.643	1.015	.792	.757	.698	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2019

Hubungan positif antara kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 2.177$ dan $X_1 = 0.118$, $X_2 = 0.829$. Dari besarnya nilai α dan X tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.177 + 0.118 X_1 + 0.829 X_2$$

Pada persamaan nilai $\alpha = 2.177$ menunjukkan arti bahwa apabila variabel kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 2.177.

Nilai dengan $X_1 = 0.118$ menunjukkan bahwa besarnya nilai kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.118, apabila variabel kompensasi meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.118 satuan.

Nilai dengan $X_2 = 0.829$ menunjukkan bahwa besarnya nilai pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.829, apabila variabel pengawasan meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.829 satuan.

3. Pengujian Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0 seperti tabel berikut :

Tabel IV.10
Hasil Output Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.798 ^a	.637	.625	2.34770	.637	51.865	2	59	.000

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2019.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel IV.10 diketahui bahwa pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,637 atau 63,7 % sedangkan sisanya sebesar 36,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji t

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel IV.11.

Tabel IV.11
Hasil Output Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.177	4.349		.500	.619	-6.526	10.880						
	Kompensasi	.118	.093	.107	1.267	.210	-.069	.305	.388	.163	.099	.861	1.161	
	Pengawasan	.829	.093	.752	8.905	.000	.643	1.015	.792	.757	.698	.861	1.161	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV.11 diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 1,267 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 62$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67065. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,267 < 1,67065$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel IV.11 juga diketahui nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 8.905 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 62$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67065. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.905 > 1,67065$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

5. Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel IV.12.

Tabel IV.12
Hasil Output Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.729	2	285.865	51.865	.000 ^a
	Residual	325.190	59	5.512		
	Total	896.919	61			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV.12 diketahui nilai F_{hitung} variabel kompensasi dan pengawasan sebesar 51.865 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 62$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3.15. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $51.865 > 3.15$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diketahui beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,267 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,67065) berarti $1,267 < 1,67065$ yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.
2. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 8.905 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,67065) berarti $8.905 > 1,67065$ yang artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel.
3. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel, dimana nilai F hitung = 51.865 > F tabel 3.15 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3. Diharapkan karyawan Garuda Plaza Hotel untuk dapat memperhatikan kompensasi dan pengawasan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, R. P (2014). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi. *Skripsi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung*.
- Baihaqi (2016). Pengawasan Kompensasi sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan. *Jurnal Libria*, 8 (1), 129-142.
- Fahmi, I (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fauzi, U (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kayawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3), 172-185.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekbisi*, 9 (1), 25-34.
- Haji, S. S (2013). Pengaruh Gaji dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Bombong. *Jurnal Oikonomia*, 20 (4), 389-396.
- Handoko, T. Hani (2017). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskaf Fisip*. 14 (2), 279-585.
- Kadarisman, M (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Kamal, M. B (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15 (1), 61-70.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.

- Khair, Hazmanan (2017). *Manajemen Kompensasi*. Edisi Pertama. Medan: Penerbit Madrenatera.
- Lukas, M, dkk (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba*. 5 (2), 1921-1928.
- Maheswari, H dan Lutvy, L. R (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk, Area Jakarta 5. *Journal Manajemen*. 19 (2), 230-248.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, 5 (1), 500-532.
- Riana N, Fajri dan Alsyauami, (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*. 2 (1), 1-26.
- Rivai, V (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosdiana, D dan Indriasih, D (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. *Jurnal Multiflier*. 1 (1), 57-64.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Kelima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Septiawan (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Siagian, Malayu S.P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Situmeang, R.R (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2 (2), 148-155.

- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-16, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulastri, L (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: Penerbit PT. La Goods Publishing.
- Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Supomo, R dan Nurhayati, E (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Penerbit PT. Yrama Widya.
- Suryani, L dan Yarosi (2015). Hubungan Pengawasan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 2 (2), 93-103.
- Tampi, B. J (2014). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. 3 (4), 1-20.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Yani, A.S dan Rinaldo (2012). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT. Titian Abadi Lestari. *Jurnal Bijak*. 14 (2), 127-133.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUTYA MENTARI
NPM : 1405161005
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... 19 Januari 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

Medan.....H
M

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUTYA MENTARI
NPM : 1405161005
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : E malam / IX (sembilan)
Alamat : Jl GARUDA NO. 140 LK II

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : M. Elfi Azhar, SE.Msi disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yg belum menguasai bidang pekerjaan yg diberikan.
2. Kinerja karyawan yang kurang optimal
3. perusahaan belum melakukan pengawasan yg maksimal.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

1. pengaruh kompensasi dan pengawasan Terhadap Kinerja karyawan Garuda Plaza HOTEL MEDAN
--

Medan.....20....

Dosen Pembimbing

(.....)

Peneliti/Mahasiswa

(
MUTYA MENTARI
.....)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

(.....)
(Jasman Syarifudin MSB-SEMSI)

Diagendakan Pada Tanggal : 05 November 2018

Nomor Agenda : 1017

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 04 Desember 2018.

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M U T Y A M E N T A R I

NPM : 1 4 0 5 1 6 1 0 0 5

Tempat/tg. Lahir : 5 0 9 0 1 1 J U N I 1 9 9 5

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L G A R U I Z A N O 4 0 L K I I
H A R J O S A R I

Tempat Penelitian : G A R U D A P L A Z A H O T E L M E
D A N

Alamat Penelitian : J L S I S I N G A M A N G G A R A J A
N O I B M E D A N K O T A

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon


(Jasman syarifuddin HSB-SE-MBI)


(MUTYA MENTARI)

Medan, 12 Desember 2018

Kepada Yth,
Bapak. H. Januri, SE.,MM.M.Si
Dekan Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Tempat

Hal : **Surat Izin Riset I**
Nomor : H10 – 18 – 12 – 090

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan **No : 7831/II.3 AU/UMSU-05/F/2018** tentang permohonan Izin Riset Mahasiswa, maka bersama dengan ini Management Garuda Plaza Hotel memberikan izin riset kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

NO	NAMA	NPM	SEMESTER	JURUSAN
1	Mutya Mentari	1405161005	IX	Managemen

Demikianlah surat izin riset ini kami sampaikan, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
An Managemen GPH


Irna Tanjung

HR Manager

CC: File



Medan, 31 Mei 2019

Kepada Yth,
Bapak. H. Januri, SE.,MM.M.Si
Dekan Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Tempat

Hal : **Surat Izin Riset II**
Nomor : H10 – 19 – 05 – 097

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan **No : 7831/II.3 AU/UMSU-05/F/2018** tentang permohonan Izin Riset Mahasiswa, maka bersama dengan ini Management Garuda Plaza Hotel memberikan izin riset kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

NO	NAMA	NPM	SEMESTER	JURUSAN
1	Mutya Mentari	1405161005	IX	Managemen

Demikianlah surat izin riset ini kami sampaikan, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
An Management GPH



Irna Tanjung

HR Manager

CC: File





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1579 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019 Medan, 14 Syawal 1440 H
Lamp. : - 18 Juni 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
HOTEL GARUDA PLAZA MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **MUTYA MENTARI**
N P M : **1405161005**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Garuda Plaza Hotel**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan


H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Peninggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 7831/II.3-AU/UMSU-05/F/2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 28 Rabiul Awwal 1440 H
06 Desember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
HOTEL GARUDA PLAZA MEDAN
Jl.SM.Raja No.18 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **MUTYA MENTARI**
Npm : **1405161005**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **IX (Sembilan)**
Judul : **Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Garuda Plaza Hotel**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgal

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Nama Lengkap : MUTYA MENTARI
NPM : 1405161005
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA PLAZA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
07/6/19	Revisi: list pustaka, rumusan masalah, hipotesis		
10/6/19	Revisi: literatur pemilih, mng, definisi masalah & teori		
15/6/19	Revisi: literatur & definisi		
24/6/19	Revisi: logika & hipotesis		
29/6/19	acc		

29/6/19
 Dosen Pembimbing

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Medan, Juni 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUTYA MENTARI
NPM : 1405161005
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... 19 Januari 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.