

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATRA JAYA MEDIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**NAMA : SURIANTO  
NPM : 1405160532  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Surianto*  
NPM : *1405160532*  
Konsentrasi : *msdm*  
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)*  
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 memalsukan stempel, kop surat, atau identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.18

Pembuat Pernyataan



*Surianto*  
(Surianto)

18:

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SURIANTO  
N P M : 1405160532  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT.SUMATERA JAYA MEDIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE., MM

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDIN HSB, SE., MSI

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE., M.M., MSI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, Pukul 14.0 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

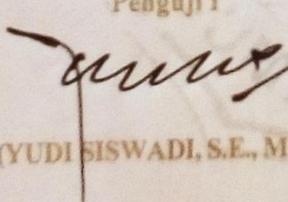
MEMUTUSKAN

Nama : SURLANTO  
N P M : 1405160532  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SUMATERA JAYA MEDIA

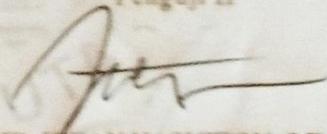
Dinyatakan : ( B ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
(YUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Penguji II

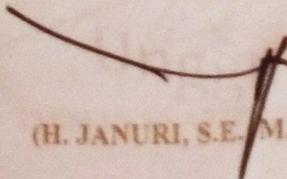
  
(MHD. IRFAN NASUTION, S.E., M.M.)

Pembimbing

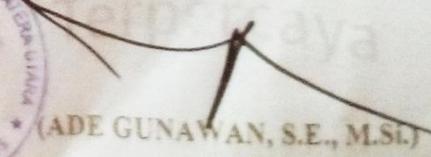
  
(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

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



## ABSTRAK

### **SURIANTO (1405160532) Pengaruh Kompensasi dan pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media, Skripsi. 2019.**

Penelitian ini mempunyai tujuan Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media. Untuk mengetahui pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media yang berjumlah 68 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 68 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan angket (questioner). Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh positif dan signifikansi variabel  $X_1$  (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,639 > t_{tabel}$  1,998 (sig 0,0010), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_2$  (pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  3,534  $> t_{tabel}$  1,998 (sig 0,001). Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil nilai F hitung adalah 16,855 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ .

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Pengawasan dan Kinerja*

## KATA PENGANTAR



### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarukatuh*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanallahuwata'ala, atas rahmat, barokah, serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat berangkaikan salam dihadiahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad Salallahu'alaihi Wassalam, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan safa'atnya hingga akhir zaman nanti. Amiin Ya Robbal'alamin.

Teristimewa terima kasih untuk Ibunda tercinta Musria dan Ayahanda Suwarno yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini . skripsi ini di susun sebagai kewajiban penulis guna untuk melengkapi tugas akhir dan syarat untuk meyelesaikan pendidikan Strata -1(S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan yang diperoleh dalam penyelesaian skripsi ini adalah berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE, 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, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, , S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Arif, S.E., MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membantu memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
7. Kepada teman-teman saya Arif, Yogik, Sari terima kasih banyak untuk semua dukungan dan bantuannya selama ini.
8. Kepada pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas bantuannya.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca, dengan hati yang terbuka serta pemikiran yang ideal penulis terima. Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT dan penyusunan skripsi ini

dapat berguna untuk multi lapisan dan fungsi sehingga dapat bermanfaat. Amin  
Ya Robbal'alam.

*Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarukatuh*

Medan,           Maret 2019  
Penulis

**SURIANTO**  
**NPM : 1405160532**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                             | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                       | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                        | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                       | <b>viii</b> |
| <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>                     |             |
| A. Latar Belakang .....                          | 4           |
| B. Identifikasi Masalah .....                    | 5           |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah .....             | 5           |
| D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....           | 5           |
| <b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>                  |             |
| A. Uraian Teoritis .....                         | 7           |
| 1. Kinerja .....                                 | 7           |
| a. Pengertian Kinerja .....                      | 7           |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 8           |
| c. Indikator Kinerja .....                       | 11          |
| d. Arti penting penilaian kinerja .....          | 13          |
| e. Tujuan penilaian kinerja .....                | 14          |
| 2. Kompensasi .....                              | 15          |
| a. Pengertian Kompensasi .....                   | 15          |
| b. Faktor-faktor Kompensasi .....                | 16          |
| c. Indikator Kompensasi .....                    | 18          |

|                |   |    |
|----------------|---|----|
|                | d. Tujuan Kompensasi .....                          | 19 |
|                | e . Jenis-jenis kompensasi .....                    | 21 |
|                | 3. Pengawasan .....                                 | 21 |
|                | a. Pengertian pengawasan .....                      | 21 |
|                | b. Tujuan pengawasan .....                          | 22 |
|                | c. Jenis-jenis pengawasan .....                     | 23 |
|                | d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan ..... | 24 |
|                | e. Indikator Pengawasan .....                       | 24 |
|                | B. Kerangka Konseptual .....                        | 26 |
|                | C. Hipotesis .....                                  | 29 |
| <b>BAB III</b> | <b>METODOLOGI PENELITIAN</b>                        |    |
|                | A. Pendekatan Penelitian .....                      | 30 |
|                | B. Definisi Operasional .....                       | 30 |
|                | C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                | 32 |
|                | D. Populasi dan Sampel .....                        | 33 |
|                | E. Teknik Pengumpulan Data .....                    | 33 |
|                | F. Teknik Analisis Data .....                       | 38 |
| <b>BAB IV</b>  | <b>DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN</b>                |    |
|                | A. Deskripsi Data .....                             | 43 |
|                | 1. Identitas Responden .....                        | 43 |
|                | 2. Analisis Variabel Penelitian .....               | 45 |
|                | 3. Uji Asumsi Klasik .....                          | 50 |
|                | 4. Analisis Regresi Berganda .....                  | 53 |
|                | 5. Pengujian Hipotesis .....                        | 54 |

|                      |                      |    |
|----------------------|----------------------|----|
|                      | B. Pembahasan .....  | 58 |
| BAB V                | KESIMPULAN DAN SARAN |    |
|                      | A. Kesimpulan .....  | 61 |
|                      | B. Saran .....       | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA       |                      |    |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP |                      |    |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN    |                      |    |

## DAFTAR TABEL

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| Tabel III.1  | Indikator Kinerja Karyawan .....                          | 31 |
| Tabel III.2  | Indikator Kompensasi .....                                | 31 |
| Tabel III.3  | Indikator Pengawasan .....                                | 32 |
| Tabel III.4  | Skedul Penelitian Jadwal Kegiatan Penelitian .....        | 32 |
| Tabel III.5  | Skala Pengukuran Likert .....                             | 34 |
| Tabel III-6  | Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ ) .....            | 36 |
| Tabel III-7  | Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan ( $X_2$ ) .....  | 36 |
| Tabel III-8  | Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....           | 37 |
| Tabel III-9  | Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y ..... | 38 |
| Tabel IV.1   | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 43 |
| Tabel IV.2   | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....            | 44 |
| Tabel IV.3   | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....      | 44 |
| Tabel IV.4   | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....      | 45 |
| Tabel IV-5.  | Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (kompensasi) .....       | 46 |
| Tabel IV-6.  | Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Pengawasan) .....       | 47 |
| Tabel IV-7.  | Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) .....              | 49 |
| Tabel IV-8   | Coefficients .....  | 52 |
| Tabel IV-9.  | Koefisien Regresi .....                                   | 53 |
| Tabel IV-10. | Uji t .....   | 55 |
| Tabel IV-11. | Nilai R – Square .....                                    | 56 |
| Tabel IV-12. | ANOVA .....   | 57 |

## DAFTAR TABEL

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| Gambar II.1  | Penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ..                             | 27 |
| Gambar II.2  | Penelitian pengawasan terhadap kinerja karyawan .....                                   | 27 |
| Gambar II.3: | Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan ..... | 29 |
| Gambar III.1 | Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....  | 41 |
| Gambar III.2 | Kriteria Pengujian Hipotesis .....  | 42 |
| Gambar IV-1  | Normalitas .....  | 51 |
| Gambar IV-2. | Heterokedastitas .....  | 53 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **D. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada era saat ini, masalah Sumber Daya Manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber Daya utama merupakan peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama Sumber Daya Manusia, karena Sumber daya Manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan,, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.oleh karena itu, dibutuhkan keterampilan yang baik untukmenciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, yaitu tidak tepatnya kompensasi dan disiplin kerja karyawan didalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Namun dengan adanya pemberian kompensasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja meningkat lebih baik, karena karyawan merasa kinerjanya menurun dan selalu dapat teguran dari perusahaan maka termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumatra Jaya Media yaitu berupa gaji, bonus bagi yang bekerja dengan baik. Namun berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, hal ini disebabkan karyawan khususnya pencari berita masih mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi (UMK) Kota Medan. sebesar Rp 2.500.,000 Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya pengawasan kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Pengawasan kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk melihat kinerja para pegawai agar mereka tidak sesuka nya dalam melakukan pekerjaan yang mereka kerjai dan untuk mengubah sikap/ prilaku dalam bekerja degan ada nya pengawasan serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-noma soial yang berlaku. Umumnya pengawasan kerja dapat terlihat apabila pegawai sedang bekerja bnyak peawai melakukan kegiatan yang tidak seharusnya mereka lakukan di kantor tersebut tanpa adanya pengawasan yang baik , jika mereka bekerja dengan baik ditempat kerja mereka dapan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh Kantor/Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Dari hasil penelitian pendahuluan pada pegawai PT. Sumatera Jaya Media diperoleh keterangan bahwa karyawan masih banyak mengeluhkan kompensasi yang mereka terima. Idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan kurangnya pengawasan terhadap kinerja mereka untuk itu untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Adapun penyebab terjadinya kendala di PT Sumatera Jaya Media antara lain: masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Dan juga kurangnya kendala dalam hal pengawasan kerja kepada para karyawan di PT Sumatera Jaya Media.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti membuat penelitian berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media”**.

#### **E. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Sumatra Jaya Media dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Masih adanya beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan keinginan perusahaan, terutama dalam hal ketepatan waktu dalam peliputan berita.
2. Kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang karyawan lakukan.

3. Kompensasi/gaji diberikan perusahaan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini
4. pengawasan yang ada dipusahaan tidak optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan

## **F. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya media.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- b. Apakah ada pengaruh kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

- b. Untuk mengetahui pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam masalah kompensasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Sumatra Jaya Media dalam hal pengaruh kompensasi, dan pengawasan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan, (2011, hal. 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Rivai (2008, hal 15) menyatakan: “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan”

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh

perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2008, hal 83) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya kemampuan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

##### 2) Pengetahuan

Maksud pengetahuan ini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan

Menurut Pandji Anoraga (2009, hal. 178-179), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Sikap etika kerja
- 5) Gizi dan kesehatan
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Lingkungan dan sistem kerja
- 8) Teknologi
- 9) Sarana produksi
- 10) Jaminan sosial
- 11) Manajemen
- 12) Kesempatan berprestasi

Berikut ini dijelaskan satu persatu faktor-faktor tersebut:

1). Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2). Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3). Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

4). Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

5). Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6). Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja pegawai karena semakin tinggi prestasi pegawai maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap pegawai untuk memacu prestasi sehingga kinerja pegawai akan tercapai.

7). Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja pegawai.

8). Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

9). Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

10). Jaminan sosial

Perhatian dan pengawasan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

11). Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

12). Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerja.

**c. Indikator Kinerja**

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan di pahami secara jelas. Melalui indicator maka dapat di ukur dan di ketahui apakah kinerja karyawan di sebuah organisasi sudah baik atau belum. Menurut mangkunegara ( 2013, hal 75 ) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan mutu dan standart yang telah di tentukan sebelum nya biasanya di sertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas pekerjaan

kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah kuantitas kerja dapat di ukur melalui penambahan atas alat nilai fisik dari hasil sebelum nya.

3) Dapat tidak nya di andalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya tingkat ketelitian kemauan dengan semangat yang tinggi.

4) Sikap kooperatif

Mencari sikap yang menunjukkan tinggi kerja sesuatu yang di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai perusahaan lain.

Menurut Rivai (2009, hal 15) adapun indikator dari kinerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin dan absensi

Indikator kinerja diatas penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Yang termasuk disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**d . Arti penting penilaian kinerja**

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata ,akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri .bagi nperusahaan penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan di peroleh nya dalam suatu periode.disamping itu, kinerja karyawan juga di gunakan untuk menentukan besarnya

kompensasi yang di terima nya,atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah di tetapkan . kegunaan lain nya adalah untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang telah di peroleh nya.artinya jika kinerja meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lain nya juga meningkat demikian pula sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur ke mampuan nya dalam melakukan suatu pekerjaan sekaligus sebagai koreksi ataaau hasil atas hasil pekerjaan nya. Jika hasil kerja nya kurang baik , maka perlu dilakukan perbaikan guna meningkatkan kemampuannya.kasmir(2016.hal 179-180)

#### **e. tujuan penilaian kinerja**

Meskipun penyelia merupakan bagian yang integral dalam proses penilaian kinerja, banyak penyelia yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka adalah tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan. Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sitem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sitem penilaian, semakin besar potensinya bagi organisasi, kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sitem penilaian kinerja mereka. Terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sitem penilaian mereka.

Tujuan khusus tersebut dapat di golongkan kepada dua bagian besar:

1. Evaluasi (evaluation).
2. Pengembangan (development).

Kedua tujuan yang dijelaskan di atas saling terkait satu dengan lainnya. Tetapi memang ada secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atas bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah di laksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentu tujuan dan pemantuan kinerja yang berkelanjutan. Dengan mengkombinasikan baik aspek evaluasi maupun aspek pengembangan. Penilaian kinerja haruslah:

- 1) Menyediakan basis bagi keputusan-keputusan personalia termasuk promosi, transfer, demosi atau pemberhentian.
- 2) Meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

## **2. Kompensasi**

### **d. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Gomes (2009, hal. 129) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Samsudin (2008, hal. 187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

#### e. **Faktor-faktor Kompensasi**

Perlu dikemukakan bahwa pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa kepada karyawan, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi yang ada pada perusahaan dan faktor dari luar perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi dari pada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.
- 2) Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.

- 3) Jabatan atau pangkat. Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.
- 4) Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan akan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.
- 5) Lama bekerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja.
- 6) Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi balas jasa juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.

Pemberian kompensasi ini juga dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan yaitu:

- 1) Peraturan pemerintah. Pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa untuk pekerja bidang pengolahan maupun jasa dapat mempengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum.
- 2) Biaya hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari.
- 3) Tawar-menawar serikat pekerja. Pengaruh tawar menawar dengan kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tanpa serikat pekerja, untuk mencegah posisi karyawan yang kuat dalam perusahaan beberapa manajer mengusahakan

pemberian kompensasi yang disamakan dengan atau melampaui patokan kompensasi yang ditetapkan serikat pekerja.

- 4) Letak geografis. Perbedaan dalam pemberian kompensasi balas jasa, juga sangat dipengaruhi letak geografis perusahaan tersebut.
- 5) Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat kaum klasik, harga suatu barang sangat ditentukan oleh penawaran dan permintaan akan barang tersebut.

f. **Indikator Kompensasi**

Adapun menurut Sutrisno (2009, hal. 184) menyatakan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
- 2) Insentif, insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013:86) adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Adapun indikator kompensasi menurut Marihot adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, kesehatan, uang makan, uang cuti, dan sebagainya.

#### **d. Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang

pemburuan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:121) adalah sebagai berikut:

- 1). Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. . Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. . Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah 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. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Kompensasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005: 12) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

#### **e . Jenis-jenis kompensasi**

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum di kelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian pengawasan**

Berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan pengawasan. Secara umum, pengawasan diartikan sebagai

proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 186) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Selain itu menurut Manullang (2009, hal. 173) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan menilainya bila perlu mengoreksi dengan maksud dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dilihat dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai. Dan pengawasan juga merupakan sebuah proses mengamati pelaksanaan dari para pegawai, dimana pengawasan tersebut adalah sebagai tindakan melihat efektivitas yang telah ditetapkan.

#### **f. Tujuan pengawasan**

Dalam kaitan dalam bahasan tentang tujuan pengawasan tersebut, Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 201) mengemukakan dengan istilah tujuan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi disiplin kerja.

Faktor yang terpenting. adalah pengawasan yang melekat melekat untuk terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksana tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Atas uraian ini, berikut dikemukakan bahwa dengan pengawasan melekat ini, maka usaha menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karna itu kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang sudah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

#### **g. Jenis-jenis pengawasan**

Menurut Manullang (2009, hal. 176) Berbagai macam pendapat tentang jenis-jenis pengawasan. Terjadinya perbedaan-perbedaan pendapat tersebut terutama karna perbedaan sudut pandangan atau dasar perbedaan jenis-jenis pengawasan itu. Ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan yakni.

- a. Waktu pengawasan
- b. Objek pengawasan
- c. Subjek pengawasan
- d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

#### **h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Adapun Menurut Handoko (2008, hal. 336-337) faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan, manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi, semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati, berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan probabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisis secara tepat.

3) Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Bila mana manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab itu sendiri tidak berkurang, satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahannya telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan pengawasan.

**i. Indikator Pengawasan**

Untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan agar lebih efektif, maka setiap perusahaan harus merencanakan dan menyusun suatu sistem pengawasan yang disusun oleh perusahaan belum tentu sama dengan perusahaan lainnya.

Indikator pengawasan merupakan ukuran atau kriteria baik buruknya pelaksanaan diorganisasi perusahaan.

Menurut Handoko (2008, hal. 373) indikator yang membentuk pengawasan adalah :

- 1) Akurat  
Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi dapat mengambil tindakan koreksi yang keliru bahkan dapat menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- 2) Tepat Waktu  
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- 3) Objektif dan menyeluruh  
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
- 4) Terpusat pada titik pengawasan strategik  
System pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- 5) Fleksibel  
Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

Menurut Nawawi ( 2000 : 115 ) Pengawasan atau control di artikan sebagai proses mengukur ( measurement) dan menilai ( evaluation) tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan sarana kerja dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut winardi” pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai hasil yang di rencanakan. Menurut komaruddin” pengawasan adalah : berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variable yang di teliti. Pengawasan kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan atau melaksanakan pekerjaan yang dilakukan agar peruses pekerjaan sesuai dengan hasil yang di inginkan.

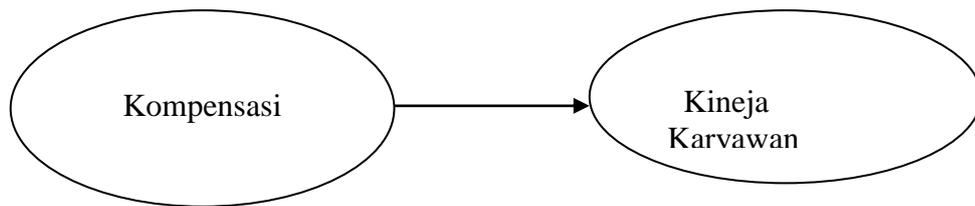
### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Menurut Gomes (2009, hal. 129) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut penelitian terdahulu Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2013, hal. 166) Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Menurut Marlita Sari (2010) menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi”. Sedangkan menurut Ramidah (2010) “ada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia Medan”.

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik.

Permasalahan sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kaca mata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

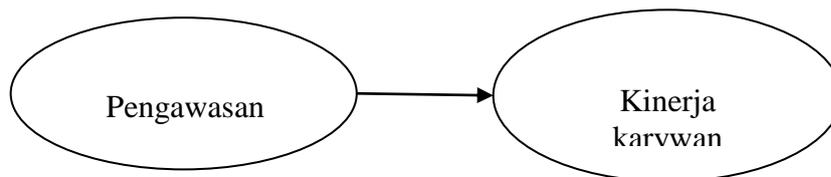
Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut:



**Gambar II.1 Penelitian pengaruh kompensasi trhadap kinerja karyawan**

## **2. pengaruh pengawasan terhadap kinerja**

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 186) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.



**Gambar II.2 Penelitian pengawasan terhadap kinerja karyawan**

## **3. Pengaruh Antara Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan**

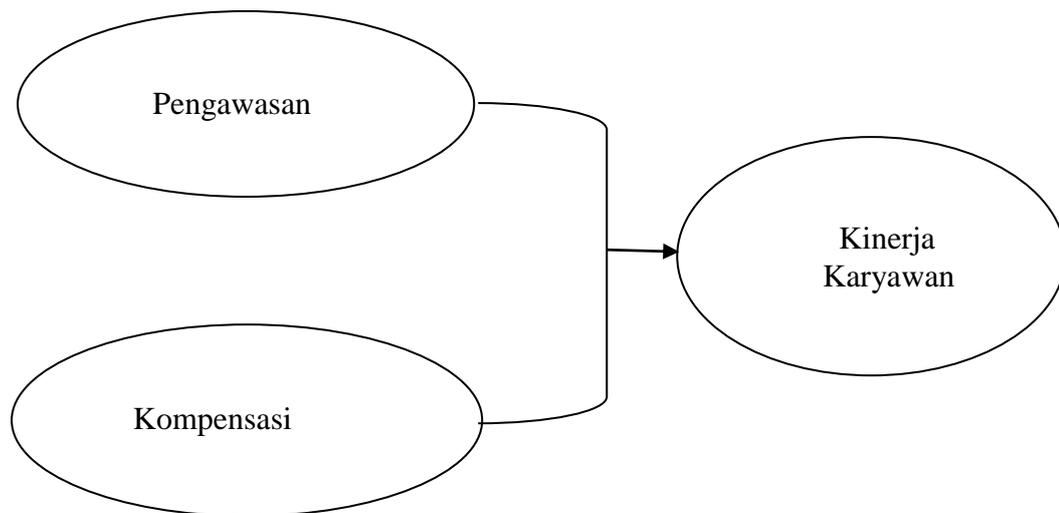
Berbicara tentang pengaruh kompensasi dan pengawasan, umumnya hanya tertuju pada jumlah gaji/upah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik kinerja karyawan tersebut di dalam suatu perusahaan tersebut..

Permasalahan sebenarnya kurangnya minat kinerja karyawan di perusahaan tersebut karena tidak adanya pengawasan kinerja kerja yang baik dari perusahaan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya keuntungan yang diterima perusahaan tersebut, perusahaan juga harus membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan menyediakan fasilitas-fasilitas sarana dan prasarana dalam kerja. Perusahaan juga harus membayar kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka di lapangan dengan baik dan benar.

Maka dari itu perusahaan harus mengadakan pengawasan, dan menyediakan sarana prasarana fasilitas kerja yang baik dan memberikan kompensasi sesuai kemampuan dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang bersangkutan. Menurut penulis jurnal universitas muhammadiyah sumatera utara penulis jufrizen pengarang jurnal di fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen tahun terbit (2017) Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, juga terdapat

pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan pengawasan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. dilustrasikan seperti gambar berikut:



Gambar II.3: Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

### C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatra Jaya Media.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatra Jaya Media.
3. Ada pengaruh kompensi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatra Jaya Media.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **G. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013, hal. 35) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **H. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kompensasi dan pengawasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Kinerja Karyawan ( Variabel Y )**

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telahdicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

| No | Indikator         | No Item |
|----|-------------------|---------|
| 1. | Kualitas kerja    | 1,2     |
| 2. | Kuantitas kerja   | 3,4,5   |
| 3. | Pelaksanaan tugas | 6,7,8   |
| 4. | Tanggung jawab    | 9,10    |

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 75)

## 2. Kompensasi (Variabel X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi adalah:

Tabel III.II Indikator Kompensasi

| No | Indikator | No Item |
|----|-----------|---------|
| 1  | Gaji      | 1,2     |
| 2  | Insentif  | 3,4     |
| 3  | Tunjangan | 5,6,7   |
| 4  | Fasilitas | 8,9,10  |

Sumber : Sutrisno (2009, hal. 184)

## 3. Pengawasan Kerja (Variabel X2)

. adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan rencana yang telah ditetapkan . Adapun indikator pengawasan adalah:

**Tabel III.III Indikator Pengawasan**

| No. | Indikator                                     | No Item |
|-----|---|---------|
| 1.  | Akurat  | 1,2     |
| 2.  | Tepat waktu                                   | 3,4     |
| 3.  | Objektif                                      | 5,6     |
| 4.  | Terpusat pada titik pengawasan yang strategis | 7,8     |
| 5.  | Fleksibel                                     | 9,10    |

Sumber : handoko (2008, hal. 373)

## I. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian direncanakan di kantor PT. Sumatera Jaya Media

### 2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada oktober sampai dengan maret tahun 2019 untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel III.4  
Skedul Penelitian  
Jadwal Kegiatan Penelitian**

| No | Keterangan          | Oktober |   |   |   | november |   |   |   | desember |   |   |   | januari |   |   |   | februari |   |   | maret |   |   |   |   |
|----|---------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|-------|---|---|---|---|
|    |                     | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Prariset            | ■       | ■ |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |       |   |   |   |   |
| 2  | Pengajuan Judul     |         |   | ■ | ■ |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |       |   |   |   |   |
| 3  | Penyusunan proposal |         |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |       |   |   |   |   |
| 4  | Penyusunan data     |         |   |   |   |          |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |          |   |   |       |   |   |   |   |
| 5  | Pengelolaan data    |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |          |   |   |       |   |   |   |   |
| 6  | Seminar proposal    |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■     |   |   |   |   |
| 7  | Sidang meja hijau   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |       | ■ | ■ | ■ | ■ |

Sumber : Sesuai dengan langkah – langkah dalam silabus yang di berikan

## **J. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2013, hal.80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media yang berjumlah 68 karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di lakukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sampel Jenuh (Sugiyono, 2013, hal 57) menyatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 68 karyawan.

## **K. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### 1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dengan penelitian ini dengan

### 2. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan menggunakan skala likert.

### 3. Angket (Questioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu di Kantor PT. Sumatera Jaya Media

**Tabel III.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

| No. | Pertanyaan          | Bobot |
|-----|---------------------|-------|
| 1.  | Sangat Setuju       |       |
| 2.  | Setuju              |       |
| 3.  | Kurang Setuju       |       |
| 4.  | Tidak Setuju        |       |
| 5.  | Sangat Tidak Setuju |       |

#### a. Uji Validitas

Untuk validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2013, hal 182) untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka akan digunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\}\{(n\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

$r_{xy}$  = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$ 0,05).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

## 1) Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )

Tabel III-6  
Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )

| No. Butir | $r$ hitung | $r$ tabel | Status |
|-----------|------------|-----------|--------|
| 1.        | 0.617      | 0,239     | Valid  |
| 2.        | 0.501      | 0,239     | Valid  |
| 3.        | 0.729      | 0,239     | Valid  |
| 4.        | 0.747      | 0,239     | Valid  |
| 5.        | 0.628      | 0,239     | Valid  |
| 6.        | 0.652      | 0,239     | Valid  |
| 7.        | 0.593      | 0,239     | Valid  |
| 8.        | 0.645      | 0,239     | Valid  |
| 9.        | 0.650      | 0,239     | Valid  |
| 10.       | 0.562      | 0,239     | Valid  |

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kompensasi) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

## 2) Uji validitas Pengawasan Kerja ( $X_2$ )

Tabel III-7  
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan ( $X_2$ )

| No. Butir | $r$ hitung | $r$ tabel | Status |
|-----------|------------|-----------|--------|
| 1.        | 0.638      | 0,239     | Valid  |
| 2.        | 0.594      | 0,239     | Valid  |
| 3.        | 0.578      | 0,239     | Valid  |
| 4.        | 0.606      | 0,239     | Valid  |
| 5.        | 0.709      | 0,239     | Valid  |
| 6.        | 0.633      | 0,239     | Valid  |
| 7.        | 0.729      | 0,239     | Valid  |
| 8.        | 0.667      | 0,239     | Valid  |
| 9.        | 0.457      | 0,239     | Valid  |
| 10.       | 0.540      | 0,239     | Valid  |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel pengawasan ( $X_2$ ) dinyatakan vali

### 3) Uji validitas Kinerja karyawan

Tabel III-8  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

| No. Butir | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Status |
|-----------|--------------|-------------|--------|
| 1.        | 0.640        | 0,239       | Valid  |
| 2.        | 0.596        | 0,239       | Valid  |
| 3.        | 0.589        | 0,239       | Valid  |
| 4.        | 0.406        | 0,239       | Valid  |
| 5.        | 0.651        | 0,239       | Valid  |
| 6.        | 0.709        | 0,239       | Valid  |
| 7.        | 0.323        | 0,239       | Valid  |
| 8.        | 0.613        | 0,239       | Valid  |
| 9.        | 0.725        | 0,239       | Valid  |
| 10.       | 0.604        | 0,239       | Valid  |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2005, hal 47) dikatakan reliabel bila asil  $\alpha > 0,60$  dengan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefesion reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memilikireliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefesion reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memilikireliabilitas yang kurang baik.

Tabel III-9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

| Variabel             | Nilai Alpha | Status   |
|----------------------|-------------|----------|
| Kompensasi ( $X_1$ ) | 0,835       | Reliabel |
| Pengawasan ( $X_2$ ) | 0,817       | Reliabel |
| Kinerja (Y)          | 0,789       | Reliabel |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

#### L. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan regresi linier berganda.

## 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji Regresi Linier berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut(Ghozali, 2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dengan norma plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, Ghozali (2005, hal. 56).

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X1 = Kompensasi

X2 = pengawasan

e = Error

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t ( Uji Parsial )

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

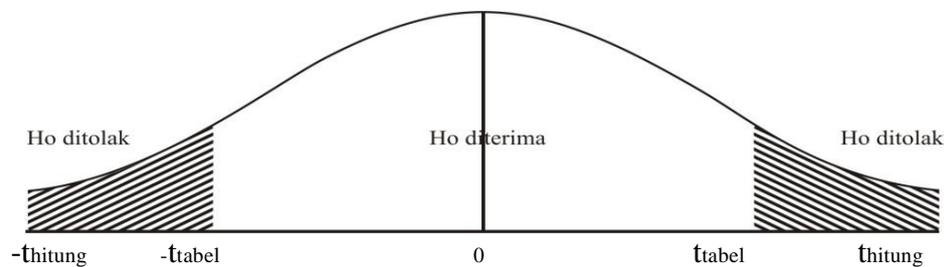
(Sugiyono, 2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t<sub>hitung</sub>

r<sub>xy</sub> = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel



**Gambar 3.1 kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- a.  $H_0 : r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b.  $H_0 : \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

**b. Uji Simultan (Uji F)**

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2013, hal 257)

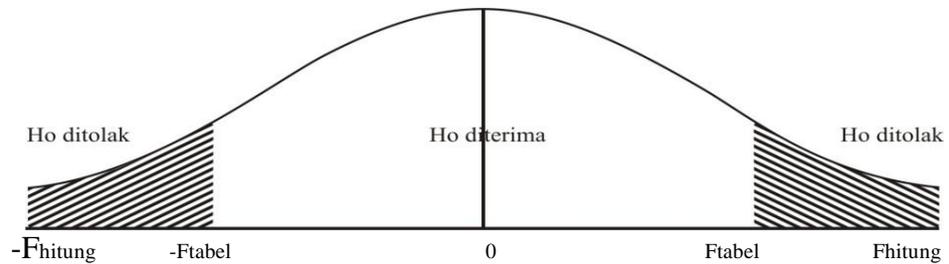
Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Bentuk pengujiannya adalah :

Ho :  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

Ho :  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

#### **4. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2013, hal. 370)

Dimna :

D : Koefisien dterminasi

$r^2$  : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

**BAB IV**  
**DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kompensasi, variabel  $X_2$  adalah kepuasan dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 87 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (kompensasi dan pengawasan) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel kompensasi, pengawasan dan kinerja maka skor tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

**1. Identitas Responden**

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan.

**a. Berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulate Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|------------------|
| Valid Laki-laki | 42        | 61,8    | 61,8          | 61,8             |
| Perempuan       | 26        | 38,2    | 38,2          | 100              |
| Total           | 68        | 100     | 100           |                  |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 68 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Sumatera Jaya Media Medan terdiri dari 42 orang laki-laki yang memiliki persentase (61.8%) dan 26 orang perempuan yang memiliki persentase (28.2%).

**b. Berdasarkan Usia**

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid<25 thn | 6         | 8,8     | 8,8           | 8,8                |
| 25-40 thn    | 27        | 39,7    | 39,7          | 48,5               |
| >40 thn      | 35        | 51,5    | 51,5          | 100                |
| Total        | 68        | 100     | 100           |                    |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 68 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia<25 tahun sebanyak 6 orang (8.8%), 25-40 tahun 27 orang (39.7%), >40 tahun 35orang (51.5%).

**c. Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA | 10        | 14,7    | 14,7          | 14,7               |
| D3        | 23        | 33,8    | 33,8          | 48,5               |
| S1        | 33        | 48,5    | 48,5          | 97,1               |
| S2        | 2         | 2,9     | 2,9           | 100                |
| Total     | 68        | 100     | 100           |                    |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 33 orang (48.5%), D3 sebanyak 23 orang (33.8%), SMA sebanyak 10 orang (14.7%), dan S2 sebanyak 2 orang (2.9%).

**d. Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel IV.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <5 thn | 6         | 8,8     | 8,8           | 8,8                |
| 5-10 thn     | 45        | 66,2    | 66,2          | 75                 |
| >10 thn      | 17        | 25      | 25            | 100                |
| Total        | 68        | 100     | 100           |                    |

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 45 orang (66.2%), >10 tahun sebanyak 17 orang (25%), dan <5 tahun sebanyak 6 orang (8.8%).

**2. Analisis Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (kompensasi)

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |     |     |   |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Per             | SS |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |   | Jumlah |     |
|                    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %   | F   | % | F      | %   |
| 1                  | 17 | 25.0 | 40 | 58.8 | 10 | 14.7 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 2                  | 14 | 20.6 | 46 | 67.6 | 6  | 8.8  | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 3                  | 25 | 36.8 | 34 | 50.0 | 7  | 10.3 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 4                  | 22 | 32.4 | 35 | 51.5 | 6  | 8.8  | 5  | 7.4 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 5                  | 19 | 27.9 | 43 | 63.2 | 4  | 5.9  | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 6                  | 19 | 27.9 | 38 | 55.9 | 9  | 13.2 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 7                  | 13 | 19.1 | 47 | 69.1 | 7  | 10.3 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 8                  | 13 | 19.1 | 46 | 67.6 | 5  | 7.4  | 4  | 5.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 9                  | 20 | 29.4 | 41 | 60.3 | 3  | 4.4  | 4  | 5.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 10                 | 14 | 20.6 | 48 | 70.6 | 4  | 5.9  | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang besarnya gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk kebutuhan saya dan keluarga, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
- b. Jawaban responden tentang gaji yang diterima telah sesuai dengan peraturan Pemerintah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
- c. Jawaban responden tentang insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
- d. Jawaban responden tentang insentif dibayarkan dibayarkan kepada karyawan bersamaan dengan pembayaran gaji, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,1%.
- e. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja kepada setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.

- f. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan tunjangan pensiun/hari tua kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
- g. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan tunjangan kepada suami/istri karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,1%.
- h. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas tempat ibadah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
- i. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan fasilitas transportasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,3%.
- j. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas keselamatan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,6%.

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Pengawasan)

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |     |     |   |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Per            | SS |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |   | Jumlah |     |
|                    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %   | F   | % | F      | %   |
| 1                  | 15 | 22.1 | 44 | 64.7 | 7  | 10.3 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 2                  | 14 | 20.6 | 44 | 64.7 | 8  | 11.8 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 3                  | 14 | 20.6 | 44 | 64.7 | 8  | 11.8 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 4                  | 9  | 13.2 | 47 | 69.1 | 10 | 14.7 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 5                  | 19 | 27.9 | 39 | 57.4 | 8  | 11.8 | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 6                  | 14 | 20.6 | 46 | 67.6 | 6  | 8.8  | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 7                  | 17 | 25.0 | 38 | 55.9 | 12 | 17.6 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 8                  | 22 | 32.4 | 35 | 51.5 | 10 | 14.7 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 9                  | 26 | 38.2 | 32 | 47.1 | 10 | 14.7 | 0  | 0   | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 10                 | 33 | 48.5 | 26 | 38.2 | 8  | 11.8 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
- c. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya/terjadwal, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
- d. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan sesuai dengan standart operasional perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,1%.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,6%.
- f. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
- g. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik-titik strategis/ penting, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,9%.
- h. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,5%.
- i. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,1%.

- j. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan tidak pernah ditentang karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |     |     |   |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No Per             | SS |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |   | Jumlah |     |
|                    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %   | F   | % | F      | %   |
| 1                  | 11 | 16.2 | 43 | 63.2 | 14 | 20.6 | 0  | 0   | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 2                  | 14 | 20.6 | 40 | 58.8 | 14 | 20.6 | 0  | 0   | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 3                  | 14 | 20.6 | 44 | 64.7 | 9  | 13.2 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 4                  | 13 | 19.1 | 45 | 66.2 | 9  | 13.2 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 5                  | 14 | 20.6 | 41 | 60.3 | 13 | 19.1 | 0  | 0   | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 6                  | 17 | 25.0 | 40 | 58.8 | 10 | 14.7 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 7                  | 24 | 35.3 | 36 | 52.9 | 8  | 11.8 | 0  | 0   | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 8                  | 25 | 36.8 | 35 | 51.5 | 6  | 8.8  | 2  | 2.9 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 9                  | 14 | 20.6 | 43 | 63.2 | 8  | 11.8 | 3  | 4.4 | 0   | 0 | 68     | 100 |
| 10                 | 20 | 29.4 | 39 | 57.4 | 8  | 11.8 | 1  | 1.5 | 0   | 0 | 68     | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu memiliki ketepatan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.
- b. Jawaban responden tentang selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
- c. Jawaban responden tentang selalu berharap agar pekerjaan memiliki mutu yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,7%.
- d. Jawaban responden tentang harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,2%.
- e. Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,3%.

- f. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
- g. Jawaban responden tentang selalu memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,9%.
- h. Jawaban responden tentang selalu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,5%.
- i. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.
- j. Jawaban responden tentang tidak pernah melalaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,4%.

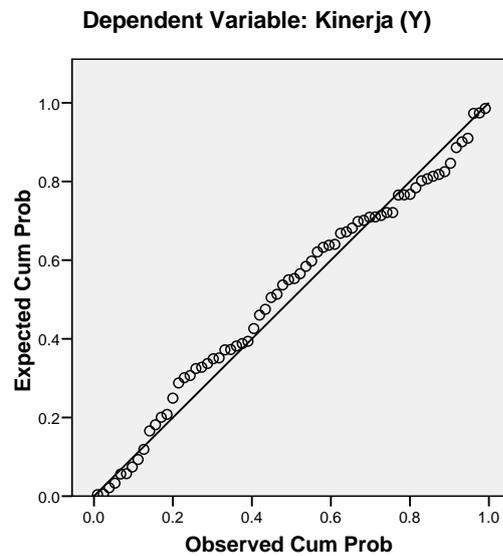
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### **a. Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1 Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)      | 15.382                      | 4.387      |                           | 3.507 | .001 |                         |       |
|       | Kompensasi (X1) | .256                        | .097       | .294                      | 2.639 | .010 | .815                    | 1.227 |
|       | Pengawasan (X2) | .362                        | .102       | .394                      | 3.534 | .001 | .815                    | 1.227 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

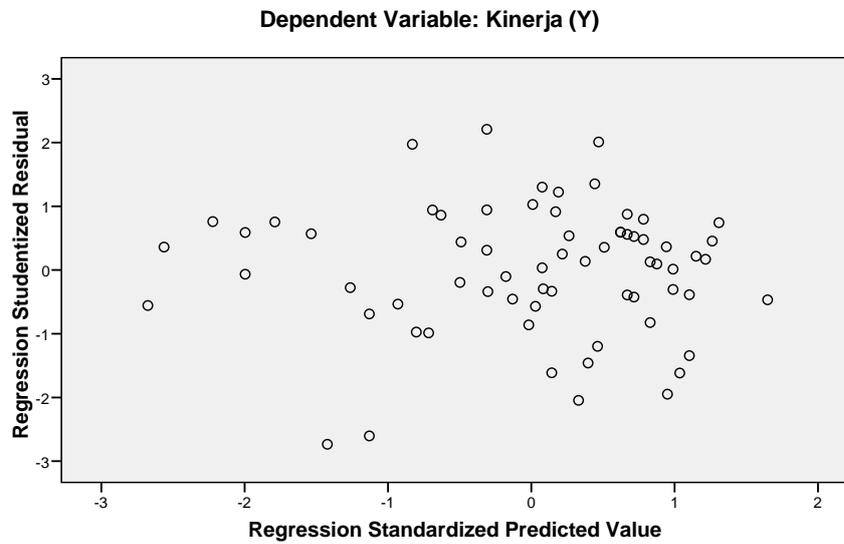
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Scatterplot



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 15.382                      | 4.387      |                           | 3.507 | .001 |
|       | Kompensasi (X1) | .256                        | .097       | .294                      | 2.639 | .010 |
|       | Pengawasan (X2) | .362                        | .102       | .394                      | 3.534 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 15,382$$

$$b_1 = 0,256$$

$$b_2 = 0,362$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kompensasi dan pengawasan) adalah:

$$Y = 15,382 + 0,256 X_1 + 0,362 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan pengawasan) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika kompensasi dan pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel pengawasan ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Pengujian Secara Parsial**

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 15.382                      | 4.387      |                           | 3.507 | .001 |
|       | Kompensasi (X1) | .256                        | .097       | .294                      | 2.639 | .010 |
|       | Pengawasan (X2) | .362                        | .102       | .394                      | 3.534 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)  $t_{hitung}$  2,639 >  $t_{tabel}$  1,998 (sig 0,0010), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (y)  $t_{hitung}$  3,534 >  $t_{tabel}$  1,998 (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**b. Pengujian Secara Serempak**

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-11 Nilai R – Square

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .584 <sup>a</sup> | .342     | .321              | 3.19192                    |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,584 dan R-Square adalah 0,342 atau 34,84%. Selanjutnya untuk melihat apakah kontribusi variabel bebas yang dilihat dari nilai R-Square di atas terjadi secara kebetulan, atau mungkin memang benar-benar mencerminkan keadaan populasi, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F untuk regresi berganda.

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho :  $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pengawasan (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu  $\rho \neq 0 \rightarrow$  {kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pengawasan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova <  $\alpha_{0,05}$ , maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig >  $\alpha_{0,05}$ , maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-12. ANOVA

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 343.448        | 2  | 171.724     | 16.855 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 662.243        | 65 | 10.188      |        |                   |
|       | Total      | 1005.691       | 67 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah 16,855 dengan sig 0,000 <  $\alpha_{0,05}$ , menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pengawasan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan pengawasan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X<sub>1</sub> (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,639 >  $t_{tabel}$  1,998 (sig 0,0010), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gomes (2009, hal. 129) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut penelitian terdahulu

Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2013, hal. 166) Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Menurut Marlita Sari (2010) menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi”. Sedangkan menurut Ramidah (2010) “ada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia Medan”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Sumatra Jaya Media, artinya jika kompensasi selalu diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

## 2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} 3,534 > t_{tabel} 1,998$  (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Stun dalam Sopiah (2008, hal.164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu: “(1) budaya keterbukaan, (2)

pengawasan, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan”

Menurut Manullang (2009, hal. 137) mengatakan bahwa: “Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian Risky (2014), terlihat jelas adanya pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja. Muhadi (2007), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasional, hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan apabila pengawasan karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nugroho (2009) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan pada pekerjaan, variabel kepuasan pada sistem penghargaan, variabel kepuasan pada supervisor, variabel kepuasan pada rekan kerja dan variabel kepuasan pada kondisi kerja, yang kesemuanya variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terkait yaitu kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Sumatra Jaya Media, artinya

jika pengawasan karyawan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

#### 4. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan 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.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Menurut Veithzal 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 Rissa Poppy Azizah (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Begitu juga penelitian yang dilakukan Usman Fauzi (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi pengawasan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Dengan melihat nilai F hitung adalah 16,855 dengan sig 0,000 <  $\alpha$ 0,05, menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha$ 0,05. Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatra Jaya Media dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha$ 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan PT Sumatra Jaya Media, artinya jika kompensasi dan pengawasan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sumatera Jaya Media.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sumatera Jaya Media.
3. Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatra Jaya Media.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang bias diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan.
2. Pengawasan yang ada di perusahaan hendaknya lebih ditingkatkan agar para karyawan merasa lebih giat dalam menjalankan kerja didalam kantor saat bekerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kerja sama antar karyawan terutama menyangkut kualitas kerja secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.Suharismi (2010). *Prosedur Penelitian*.Edisi revisi VI,cetakan ketiga belas. PT. Rineka cipta. Jakarta.
- D.Handoko (2010). “Pengaruh Pengawasan Dan kompensasi Terhadap Disiplin Kerja”.
- Bangun Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Erlangga.
- Hasibuan Melayu S.P (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi revisi, Jakarta : Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Handoko. T, Hani, (2009).”*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : Diterbitkan Oleh BPFE.
- Husein, Umar (2008) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Juliandi Azuar (2013). “*Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*”. Cetakan Pertama. Bandung : Ciptapustaka media perintis.
- Kadarisman (2013). “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Cetakan kedua. Jakarta : Rajawali pers.
- Mangkunegara Anwar prabu (2013). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan kesembilan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- M.Manullang (2009). “*Dasar-Dasar Manajemen*”. Yogyakarta : Gadjahmada University Press, cetakan keduapuluh satu.
- Rivai veitzhal,(2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*” Edisi kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Edy (2012). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi pertama. Jakarta : Penerbit Prenada media.
- F.Masyura (2013). “*pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi*
- M.Lukas. (2017 ).” Pengaruh pengawasan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- MH.Siregar (2017).” Pengaruh pengawasan motivasi terhadap kinerja pegawai
- F.Maisaroh. ( 2016 ).” Pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat..
- T. Hani Handoko (2007). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Liberty.
- Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan. S.P.H. Malayu (2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*” Jakarta, Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar dan irfan (2013) “ *Metode penelitian kuantitatif dan ilmu ilmu bisnis*” Bandung, Cipta Pustaka Perintis
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tim Penyusun. (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan : FE UMSU
- Wirawan (2013).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat