

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. RATA MAKMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

APRILIA SUCI ANITA PUTRI
1205160891

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

APRILIA SUCI ANITA PUTRI, NPM 1305160891, PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RATA MAKMUR

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.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan Dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ibunda Elly Musdiana Siregar dan Ayahanda Kopol. Daud Halim yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE,MM,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Rata Makmur beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Kepada Adinda Muhammad Aditya serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis.
9. Dan kepada teman Mahyudi Arfy, Hilda, Rahmawati, Ririn, Erwyn, Ori, Kiki, Anggi, Bejo, Iqbal, Rika, Ika dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017
Penulis

APRILIA SUCI ANITA PUTRI
1205160891

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan.....	8
c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
d. Manfaat Kinerja Karyawan.....	10
e. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Kompensasi	13
a. Pengertian Kompensasi	13
b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi	14
c. Jenis-Jenis Kompensasi	16

d. Faktor-faktor Mempengaruhi Kompensasi	17
e. Indikator Kompensasi	20
3. Pengawasan	21
a. Pengertian Pengawasan	21
b. Tujuan Pengawasan Kerja	22
c. Macam-Macam Pengawasan Kerja	23
d. Syarat-Syarat Pengawasan Kerja	24
e. Teknik – Teknik Pengawasan Kerja	25
f. Indikator Pengawasan Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Variabel Penelitian	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisa Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
2. Karakteristik Responden	47
3. Analisa Variabel Penelitian	48
4. Analisis Data	54

5. Pengujian Hipotesis	64
6. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompensasi	34
Tabel 3.2	Indikator Pengawasan	34
Tabel 3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	35
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel 4.1	Skala Likert.....	43
Tabel 4.2	Uji Validitas Kompensasi	44
Tabel 4.3	Uji Validitas Pengawasan	45
Tabel 4.4	Uji Validitas Kinerja	45
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.6	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	47
Tabel 4.7	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.8	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.9	Deskripsi Tanggapan Kompensasi.....	48
Tabel 4.10	Deskripsi Tanggapan Pengawasan.....	50
Tabel 4.11	Deskripsi Tanggapan Kinerja.....	52
Tabel 4.12	Uji Autokorelasi.....	56
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.14	Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.15	Uji t	59
Tabel 4.16	Uji F	60
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	54
Gambar 4.2 P-Plot.....	55
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mengelola sumber daya penunjang lainnya. Sumber daya manusia dengan kemampuan dan kinerja tertentu akan memberikan dampak yang berbeda terhadap hasil dan ketercapaian penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam organisasi. Dalam suatu perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian, terlebih dahulu harus menentukan kebutuhan karyawan yang tepat baik kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

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 Hasibuan (2008 hal.34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Martoyo (2008 hal.15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja.

Suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun. Menurut Sondang S (2011 hal. 255) "Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi".

Selain kompensasi, pengawasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam bekerja, para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk

mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

Menurut Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

Pengawasan atas kegiatan-kegiatan karyawan bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Pengawasan adalah bahwa segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan, kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Dalam hal ini pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi.

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

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Rata Makmur Medan diperoleh informasi bahwa masih adanya karyawan yang merasa kurang puas atas

pemberian kompensasi berupa bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terbukti dengan beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi dari waktu jam kerja yang merasa pemberian imbalan yang tidak sesuai dengan ia bekerja. Selain itu pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya terutama perihal pengawasan kerja dalam hal waktu jam kerja terbukti dengan masih adanya ruangan tertentu yang tidak diberikan kamera CCTV didalam perusahaan, selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

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

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

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Rata Makmur**".

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang merasa kurang puas atas pemberian bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan
2. Perusahaan belum melakukan pengawasan yang maksimal terbukti dengan masih adanya karyawan perusahaan yang masih berada diluar kantor pada jam kerja.
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah**1. Batasan Masalah**

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

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata
- b. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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

Sedangkan 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.

Menurut Hasibuan (2008 hal.34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 hal.202) kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standart dan persyaratan atribut yang disepakati.

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

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2009 hal. 20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Martoyo (2008 hal.15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan,

sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

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

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

Menurut Dessler (2008 hal. 316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu

- 1) *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,

- 3) *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Manguprawira (2009 hal.261) Manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja
Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

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

6) Defisiensi proses penempatan staf

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

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

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

- 5) Pengelolaan – Memberikan dasar bagi identifikasi awal dari adanya penurunan efisiensi operasional dan cara untuk memperlihatkan seberapa efisien sumber daya digunakan dalam penyediaan pelayanan dan pencapaian tujuan.

e. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 75) mengemukakan indikator kinerja meliputi :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2009 hal. 378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

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

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014 hal.5) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2008 hal. 118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kaswan (2012 hal. 145) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

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

b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008 hal. 156) adalah sebagai berikut :

1) **Memperoleh Personalia yang Qualified**

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2) **Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang**

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

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

- 1) Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam

bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya.

- 2) Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Handoko (2008 hal. 183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

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

Sedangkan menurut Rivai (2011 hal.358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial yang terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
- 2) Kompensasi Non Finansial yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008 hal.127-129) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum.

6) Biaya hidup (cost of living)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1) Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3) Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan

sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan).

4) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008 hal. 118) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

a) Gaji

b) Bonus

- c) Insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
 - a) Asuransi
 - b) Tunjangan Hari Raya (THR)
 - c) Tunjangan Pensiun
 - d) Fasilitas

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

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

Menurut Siagian (2014 hal.213) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Menurut Handoko (2008 hal.359) mengemukakan sebagai berikut :
“Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.”

Menurut Handayani (2007 hal.141) mengemukakan sebagai berikut :
“Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.”

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

b. Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna, sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya, hal ini sesuai dengan pendapatnya Handyaningrat (2007 hal.143) mengemukakan bahwa : “Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.”

Sedangkan menurut Silalahi (2013 hal.181) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

c. **Macam-Macam Pengawasan Kerja**

Macam-macam pengawasan menurut Handyaningrat (2007 hal.144) adalah sebagai berikut.

1) Pengawasan dari dalam

Pengawasan dari dalam adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/unit ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi. Data dan informasi ini digunakan pimpinan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan dan menilai kebijaksanaan pimpinan. Dengan demikian pimpinan dapat meninjau kembali kebijaksanaan yang telah dikeluarkan dan melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengawasan dari luar

Pengawasan dari luar adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu. Aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah aparat pengawasan yang bertindak atas nama atasan dari pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya.

3) Pengawasan preventif

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud daripada pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan dalam

pelaksanaan. Pengawasan preventif dapat dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut:

- a) Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerja.
 - b) Membuat manual/pedoman sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
 - c) Menentukan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawabnya.
 - d) Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan karyawan dan pembagian pekerjaannya.
 - e) Menentukan sistem pemeriksaan, koordinasi dan pelaporan.
 - f) Menetapkan sanksi-sanksi terhadap orang yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pengawasan represif

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

d. Syarat-Syarat Pengawasan Kerja

Pada dasarnya pengawasan dilaksanakan sebagai usaha untuk menyelaraskan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan rencana yang telah ditetapkan dan peraturan perundang-undangan.

Menurut Soewarno Handyaningrat (2007 hal.150) menyatakan Rencana sebaik apapun dapat mengalami kegagalan, apabila manajerial tidak menjalankan “pengendalian”, yaitu mengawasi, memeriksa, mencocokkan dan

mengusahakan supaya segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana dan hasil yang ditetapkan. Untuk menciptakan kondisi dari pada pengawasan, maka syarat-syarat umum mesti dapat dipergunakan.

Menurut pendapat Hasibuan (2008 hal.249) menyebutkan beberapa syarat dari pada pengawasan, yaitu:

- 1) Menentukan standar-standar yang akan digunakan dasar pengawasan;
- 2) Mengukur pelaksanaan atau hasil yang dicapai;
- 3) Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan bila ada;
- 4) Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan supaya pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana

e. Teknik-teknik Pengawasan Kerja

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk lebih mempermudah melakukan pengawasan diperlukan caracara atau teknik-teknik dalam melakukannya.

1) Pengawasan Langsung

Menurut Siagian (2014 hal.115) yang dimaksud pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap

kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

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

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

2) Pengawasan Tidak Langsung

Yang dimaksud pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan (Siagian, 2014 hal.115). Laporan ini berbentuk:

a) Lisan.

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

b) Tertulis.

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

f. Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja T. Hani Handoko (2008 hal.209), sebagai berikut :

1) Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan karyawan

Dimana seorang pemimpin melakukan pemantauan atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan guna untuk menilai kemampuan atas kinerja setiap pegawai

2) Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan

Tahapan dalam pengawasan adalah menetapkan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil

3) Adanya pengukuran kerja karyawan

Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja

4) Adanya evaluasi pekerjaan karyawan

Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

5) Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Melakukan tindakan koreksi / perbaikan Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk.

Sedangkan menurut Siagian (2014 hal.35) indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

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

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran karyawan yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/Bonus.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja

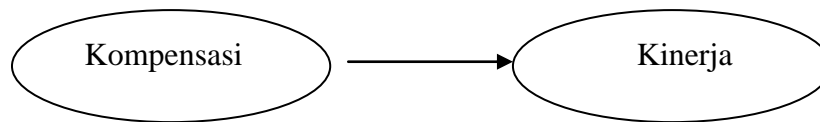
Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014 hal.5) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Menurut T. Hani Handoko (2008 hal. 155) "Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi".

Begitu juga penelitian yang dilakukan Usman Fauzi (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.



2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

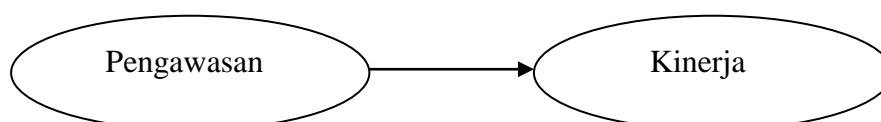
Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Menurut Siagian (2014 hal.213) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

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

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Anastasya Yuyun Toding (2016) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja

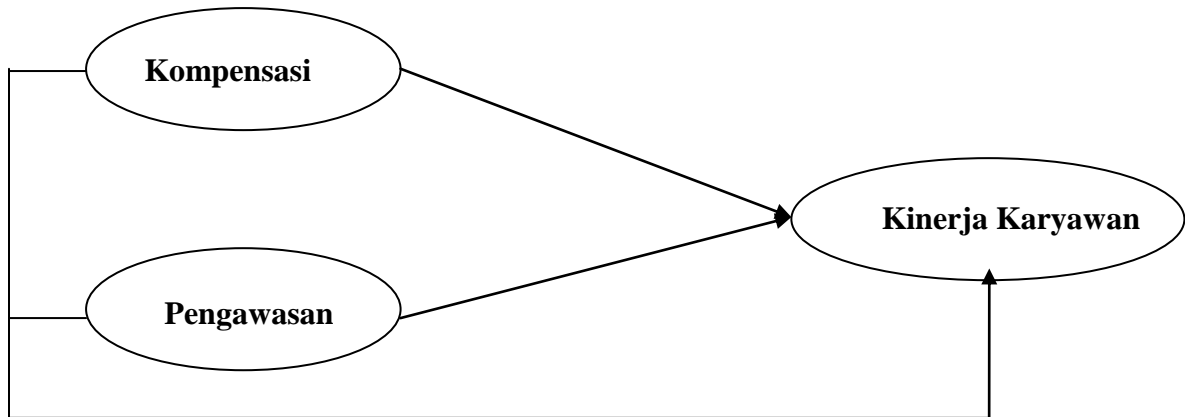
Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan 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 pengawsan terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

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

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rata Makmur
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rata Makmur
3. Kompensasi dan pengawasn berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Rata Makmur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X1)

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

Tabel 3.1
Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi	1,2
2.	Struktur Pembayaran	3,4
3.	Penentuan Bayaran Individu	5
4.	Metode Pembayaran	6,7
5.	Kontrol Pembayaran	8

Sumber : Mangkunegara (2013 hal. 86)

b. Pengawasan (X2)

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

Tabel 3.2
Indikator Pengawasan

No.	Indikator
1.	Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan
2.	Adanya batasan waktu
3.	Adanya pengukuran kerja karyawan
4.	Adanya evaluasi pekerjaan karyawan
5.	Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan

Sumber : Handoko (2008 hal.209)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas	1,2
2.	Kuantitas	3,4
3.	Pelaksanaan tugas	5,6
4.	Tanggung Jawab	7,8

Sumber : Mangkunegara (2013 hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Rata Makmur yang beralamat di Jalan.

Sriwijaya No. 68 A Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan

November 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agust				Sept				Okt				Nov			
		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	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011 hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Berdasarkan diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Rata Makmur yang berjumlah sebanyak 47 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011 hal.116) Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di kantor PT. Rata Makmur dengan jumlah 47 orang karyawan.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011 hal.122).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

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

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera

dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

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

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

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

Setelah penyebaran kusioner dilakukan, maka tahap selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan realibilitas. Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probailitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan

Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Pengawasan
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 e = Variabel pengganggu

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak

valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

1.2 Uji Autokorelasi

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

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

1.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009 hal. 88).

1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

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

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghazali (2009 hal. 84)

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

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

Ho: $\beta_1 = 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur.

Ho: $\beta_2 = 0$, artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur.

Ha: $\beta_2 \neq 0$, artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rata Makmur.

3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

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

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

Sumber : Ghazali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel

k= jumlah variabel

R= koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

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

4. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan 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) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah pengawasan, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 47 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011)

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kompensasi (X_1), variabel pengawasan (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya kuesioner tersebut di uji instrument dari pertanyaan dengan teknik pengujian sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Teknik statistik untuk pengujian validitas adalah:

- 3) Korelasikan skor – skor suatu angket dengan skor total seluruh item.
- 4) Jika nilai korelas (r) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang di uji tersebut valid.
- 5) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasinya yang di hitung tersebut di lihat signifikan tidaknya.

Kriteria penarikan kesimpulan untuk menentukan valid tidaknya instrument adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang di hitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $\leq \alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika probabilitas yang di hitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $\geq \alpha_{0,05}$)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,538 (positif)	0,000<0,05	Valid
2.	0,358 (positif)	0,013<0,05	Valid
3.	0,507 (positif)	0,000<0,05	Valid
4.	0,422 (positif)	0,003<0,05	Valid
5.	0,552 (positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,439 (positif)	0,002<0,05	Valid
7	0,617 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,751 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,467 (positif)	0,001<0,05	Valid
10	0,498 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan kompensasi di atas menunjukkan seluruh item kompensasi hasil probabilitas $> 0,50$ hal ini berarti H_0 di tolak H_a di terima.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X_2)

No. Butir	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,659 (positif)	0,000<0,05	Valid
2.	0,562 (positif)	0,000<0,05	Valid
3.	0,481 (positif)	0,001<0,05	Valid
4.	0,442 (positif)	0,002<0,05	Valid
5.	0,663 (positif)	0,000<0,05	Valid
6.	0,612 (positif)	0,000<0,05	Valid
7.	0,377 (positif)	0,009<0,05	Valid
8.	0,444 (positif)	0,002<0,05	Valid
9.	0,442 (positif)	0,002<0,05	Valid
10.	0,564 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan pengawasan di atas menunjukkan seluruh item pengawasan hasil probabilitas $> 0,50$ hal ini berarti H_0 di tolak H_a di terima.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,450 (positif)	0,001<0,05	Valid
2.	0,311 (positif)	0,033<0,05	Valid
3.	0,620 (positif)	0,000<0,05	Valid
4.	0,513 (positif)	0,000<0,05	Valid
5.	0,469 (positif)	0,001<0,05	Valid
6.	0,578 (positif)	0,000<0,05	Valid
7.	0,568 (positif)	0,000<0,05	Valid
8.	0,513 (positif)	0,000<0,05	Valid
9.	0,420 (positif)	0,003<0,05	Valid
10.	0,519 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan kinerja karyawan di atas menunjukkan seluruh item kinerja karyawan hasil probabilitas $> 0,50$ hal ini berarti H_0 di tolak H_a di terima.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat di percaya. Maka digunakan teknik korelasi produk moment. Dikatakan reliable bila hasil Cronbach's Alpha $> 0,60$ dengan rumus alpha.

Teknik Statistik untuk pengujian reliabilitas adalah :

1. Boleh instrument jadi dua bagian (Instrument ganjil dan genap)
2. Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor-skor total genap, dengan statistik korelasi product moment (r)
3. Masukkan nilai korelasi (r) yang diperoleh ke dalam rumus Spearman Brown.

Kriteria penarikan kesimpulan untuk menemukan reliable tidaknya instrument adalah jika nilai koefisien reliabilitas (spearman brown/ri) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya.

Tabel 4.5
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi	0,684	Reliabel
Pengawasan	0,693	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,659	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai reliabilitas $> 0,60$ hal ini berarti instrument seluruh variabel instrument baik dan percaya.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Rata Makmur sebanyak 47 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada PT. Rata Makmur untuk tahun 2017.

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	29 orang	61,7%
2	Wanita	18 orang	38,3%
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : PT. Rata Makmur

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 29 orang pria (61,7%) dan wanita sebanyak 18 orang (38,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 4.7
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	4,3 %
2	26 – 35 tahun	24 orang	51,1 %
3	36 – 45 tahun	18 orang	38,3 %
4	Di atas 46 tahun	3 orang	6,3 %
	Jumlah	47 orang	100 %

Sumber : PT. Rata Makmur

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 24 orang (51,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (4,3%).

Tabel 4.8
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7 orang	14,8 %
2	Akademi	13 orang	27,7 %
3	Strata - 1	25 orang	53,2 %
4	Strata - 2	2 orang	4,3 %
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : PT. Rata Makmur

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Rata Makmur dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 25 orang (53,2%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 2 orang (4,3%).

3. Analisa Variabel Penelitian

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

Tabel 4.9
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	53,2	12	25,5	6	12,8	3	6,4	1	2,1	47	100
2	24	51,1	17	36,2	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100
3	24	51,1	15	31,9	5	10,6	2	4,3	1	2,1	47	100
4	25	53,2	11	23,4	8	17	2	4,3	1	2,1	47	100
5	24	51,1	13	27,7	8	17	2	4,3	0	0	47	100
6	18	38,3	20	42,6	8	17	0	0	1	2,1	47	100
7	26	55,3	10	21,3	9	19,1	2	4,3	0	0	47	100
8	26	53,2	18	38,3	1	2,1	2	6,4	0	0	47	100
9	25	53,2	13	27,7	6	12,8	3	6,4	0	0	47	100
10	20	42,6	15	31,9	9	19,1	2	4,3	1	2,1	47	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai bonus yang diberikan tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%.
4. Dari jawaban keempat mengenai bonus jika mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
5. Dari jawaban kelima mengenai gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%.
6. Dari jawaban keenam mengenai insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 42,6%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan saya di dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,3%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.

9. Dari jawaban kesembilan mengenai puas dengan jaminan sosial tenaga kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai penerimaan upah sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42,6%.

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi yang diterima sudah cukup baik, artinya pimpinan sudah melakukan pemberian kompensasi yang cukup layak kepada setiap karyawan dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan pegawai tentang kompensasi yang dilakukan pimpinan kantor sebagian besar menjawab sangat setuju

Tabel 4.10
Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	51,1	13	27,7	8	17	1	2,1	1	2,1	47	100
2	25	53,2	11	23,4	7	14,9	3	6,4	1	2,1	47	100
3	19	40,4	12	25,5	10	21,3	5	10,6	1	2,1	47	100
4	24	51,1	10	21,3	8	17	4	8,5	1	2,1	47	100
5	29	61,7	11	23,4	6	12,8	1	2,1	0	0	47	100
6	21	44,7	19	40,4	6	12,8	0	0	1	2,1	47	100
7	16	34	17	36,2	11	23,4	3	6,4	0	0	47	100
8	26	55,3	9	19,1	7	14,9	5	10,6	0	0	47	100
9	23	48,9	20	42,6	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
10	22	46,8	17	36,2	7	14,9	1	2,1	0	0	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pemberian mengenai pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%.

2. Dari jawaban kedua mengenai tanpa pengawasan hasil kerja saya tetap lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai masuk kantor memberitahu kepada atasan melalui telepon saja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 40,4%.
4. Dari jawaban keempat mengenai meminta izin atasan jika akan melaksanakan tugas/pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%.
5. Dari jawaban kelima mengenai Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,7%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,7%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 36,2%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja responden menjawab sangat setuju dengan presentase 55,3%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%.

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,8%.

Kesimpulan secara umum bahwa pengawasan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pimpinan sudah melakukan pengawasan yang cukup baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.11
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	48,9	10	21,3	12	25,5	1	2,1	1	2,1	47	100
2	22	46,8	17	36,2	6	12,8	2	4,3	0	0	47	100
3	24	51,1	16	34	3	6,4	3	6,4	1	2,1	47	100
4	25	53,2	10	21,3	7	14,9	4	8,5	1	2,1	47	100
5	23	48,9	14	29,8	9	19,1	1	2,1	0	0	47	100
6	22	46,8	13	27,7	6	12,8	5	10,6	1	2,1	47	100
7	25	53,2	11	23,4	6	12,8	5	10,6	0	0	47	100
8	23	48,9	18	38,3	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100
9	23	48,9	13	27,7	7	14,9	4	8,5	0	0	47	100
10	23	48,9	18	38,3	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama Hasil pekerjaan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%.
2. Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,8%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%..

4. Dari jawaban keempat mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
5. Dari jawaban kelima mengenai pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,8%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pekerjaan dengan ketelitian tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 48,9%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Kreativitas yang tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya cukup baik, artinya karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan efektif. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju

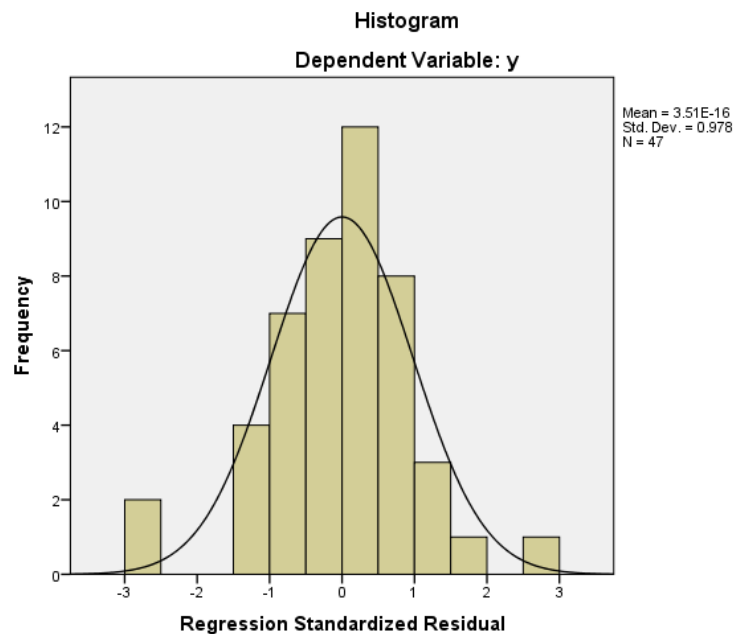
4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

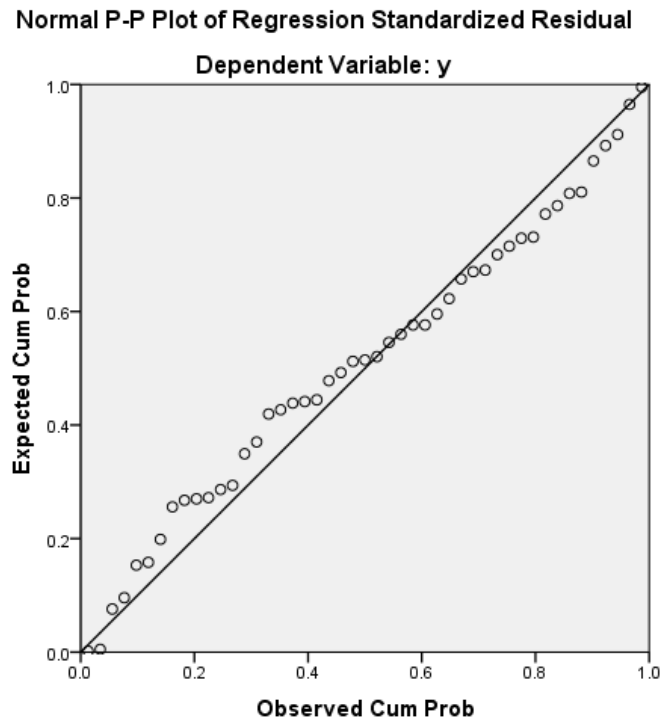
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini

adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.692	2.61940	1.604

a. Predictors: (Constant), Disp_Kerj, Pember_Insent

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,604. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 47. Jadi nilai dl sebesar 1,245 dan du sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du = 4-1,424 = 2,576)$ yaitu $1,424 < 1,604 < 2,576$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.455	3.675		1.484	.145		
	x1	.278	.125	.276	2.221	.032	.433	2.310
	x2	.592	.120	.612	4.927	.000	.433	2.310

a. Dependent Variable: y

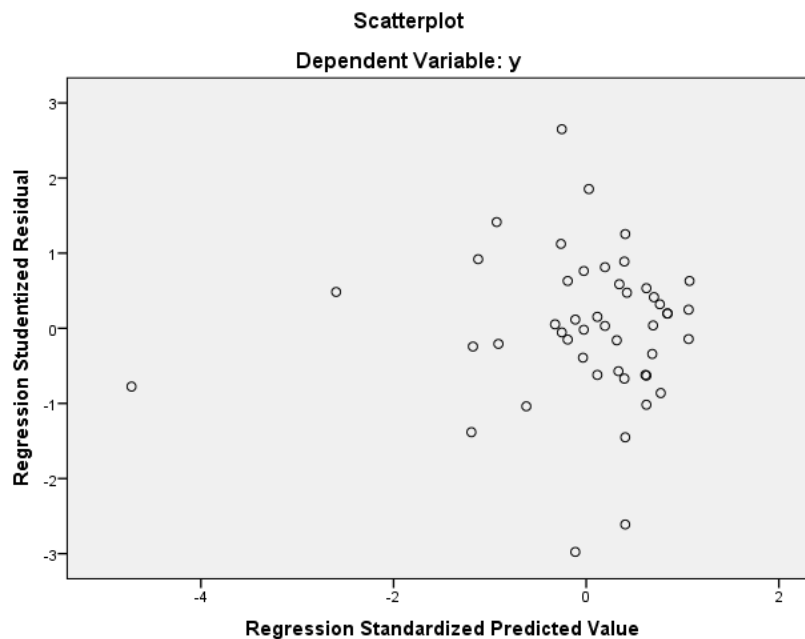
Pada Tabel 4.13 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,433 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,310 lebih kecil dari 10.
2. Pengawasan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,433 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,310 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan pengawasan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.455	3.675		1.484	.145
x1	.278	.125	.276	2.221	.032
x2	.592	.120	.612	4.927	.000

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk kompensasi dan pengawasan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,455 + 0,278X_1 + 0,592 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Jika $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $Y = 5,455 = a$

Artinya jika kompensasi tidak sesuai dan kurangnya pengawasan dilakukan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 5,455.

b. Jika $X_1 =$ meningkat maka Y berubah sebesar $b_1 = 0,278$

Artinya jika kompensasi yang diberikan sesuai sebesar 0,278 atau dalam presentase 100% menjadi 27,8% hal ini terungkap berdasarkan

pernyataan kuesioner yang di jawab oleh pegawai bahwa kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Jika X_2 = meningkat maka Y berubah sebesar $b_1 = 0,592$

Artinya jika pengawasan yang diberikan sesuai sebesar 0,592 atau dalam presentase 100% menjadi 59,2% hal ini terungkap berdasarkan pernyataan kuesioner yang di jawab oleh pegawai bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji korelasi parsial (uji t) pada dasarnya bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi dan pengawasan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan program SPSS pengujian dilakukan menggunakan *significane* leverl tarafnya 0,05 ($\alpha = 5\%$) Nilai untuk $n = 47$ adalah 1,68.

Tabel 4.15
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.455	3.675		1.484	.145
x1	.278	.125	.276	2.221	.032
x2	.592	.120	.612	4.927	.000

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel 4.15 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

- 1) Kompensasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,221 dengan nilai signifikan 0,032 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Rata Makmur.
- 2) Pengawasan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,927 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (4,927) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Rata Makmur

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Rata Makmur. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} . Berikut hasil dari uji F_{tabel} $dk = 47-2-1=44$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 3,21$.

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.061	2	362.031	52.764	.000 ^b
	Residual	301.896	44	6.861		
	Total	1025.957	46			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2,x1)

Pada tabel 4.16 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 52,764 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,20, maka diperoleh F_{hitung} ($52,764$) $>$ F_{tabel} ($3,20$) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), pengawasan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rata Makmur.

d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi (pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya kontribusi kedua variabel bebas kompensasi dan pengawasan terhadap variabel terikat kinerja pegawai:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.692	2.61940	1.604

a. Predictors: (Constant), x2,x1

b. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,706 dan hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 70,6%, sedangkan sisanya 29,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

$$D = 0,706 \times 100$$

$$D = 70,6\%$$

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan pengawasan) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rata Makmur. Dikarenakan hasil t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Hani Handoko (2008 hal. 155) "Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi".

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan merasa puas akan kerja dan imbalan yang sesuai maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan kantor dapat tercapai.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rata Makmur. Dikarenakan hasil t_{hitung} (4,927) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasya Yuyun Toding (2016) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan

Pada umumnya kantor yang mampu memberikan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Rata Makmur. Dikarenakan F_{hitung} (52,764) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,706 atau 70,6% yang artinya variasi dari kinerja karyawan dengan kompensasi dan pengawasan sedangkan sisanya 29,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Rata Makmur. Responden pada penelitian ini berjumlah 47 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi (X_1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Rata Makmur yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 2,221 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pengawasan (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Rata Makmur yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 4,927 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 52,764 dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk nilai *R Square* yaitu sebesar 0,706 atau 70,6% yang artinya variasi dari kinerja karyawan dengan kompensasi dan pengawasan sedangkan sisanya 29,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini,

misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan variabel lainnya

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
2. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Peningkatan pengawasan dan ketaatan terhadap peraturan akan meningkatkan kinerja maka pihak manajemen perusahaan diharapkan dalam melakukan pengawasan terhadap pengawasan yang kurang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Anastasya Yuyun Toding (2016) *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. eJournal Administrasi Bisnis, ISSN 2355-5408, 2016.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lilis Sulastri. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Mahmudi, (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Penerbit STIM-YKPN.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2009) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon.H (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Rissa Poppy Azizah. (2014). *Pengaruh pengawasan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi*. Skripsi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Soewarno Handyaningrat (2007). *Pengantar Study Administrasi*. Jakarta : CV Mas Agung
- Sondang P, Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Usman Fauzi (2014) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 2355 – 5408, 2014
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.