

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FUN N FIT
TRAMPOLINE MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**AYUNI PURBA
N.P.M : 14 832 0283**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FUN N FIT
TRAMPOLINE MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Fun N Fit Trampoline
Medan
Nama : AYUNI PURBA
NPM : 148320068
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 31/Januari/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Abstrak

Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan, 2) untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan, 3) untuk mengetahui apakah kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fun N Fit Trampoline Medan 41 orang karyawan dan dengan menggunakan rumus slovin Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, maka jumlah sampel diambil yaitu seluruh karyawan PT. Fun N Fit Trampoline Medan. Jumlah responden sebanyak 37 responden. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t Nilai *p-value* atau nilai probabilitas Variabel Bebas X_1 (kompensasi) pada kolom sig. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Fun N Fit Trampoline Medan. Dan nilai *p-value* atau nilai probabilitas Variabel Bebas X_2 (pengawasan) pada kolom sig. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Fun N Fit Trampoline Medan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar *Rsquare* disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompensasi dan pengawasan serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Pengawasan, Kinerja

Abstract

Effect of Compensation and Supervision on Employee Performance at PT. Medan Fun n Fit Trampoline

This study aims to: 1) to find out whether there is significant positive support for the performance of employees at PT. Medan Fun n Fit Trampoline, 2) to find out positive supervision has an effect on employee performance at PT. Medan Fun n Fit Trampoline, 3) to find out whether compensation and positive supervision are significant to the performance of employees at PT. Medan Fun n Fit Trampoline. The research analysis technique uses the coefficient of determination test, partial test (t test), and simultaneous test (f test).

This type of research is associative, namely a study related to the relationship between two variables. The population in this study were all employees of PT. Fun N Fit Trampoline Medan 41 people and use Slovin formula. The sampling technique in this study was carried out using the Proportionate Stratified Random Sampling technique, then the number of samples was taken according to the employees of PT. Fit Medan Sunggal Fun N Trampoline as many as 37 respondents. The research data comes from primary and secondary data, the process of collecting data using questionnaires and interviews.

Based on the results of the study obtained the results of the test t Value of p-value or probability value Free Variable X1 (compensation) in column sig. This explains the positive and significant comparisons of the performance of PT. Medan Fun N Fit Trampoline. And the value of p-value or probability value of Free Variable X2 (supervision) in column sig. This explains the importance of monitoring the performance of employees of PT. Medan Fun N Fit Trampoline. The value of R Square obtained is. R square is also called determination. This value means that can be accepted by using compensation and supervision variables is approved by other variables not included in this study.

Keywords: Compensation, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

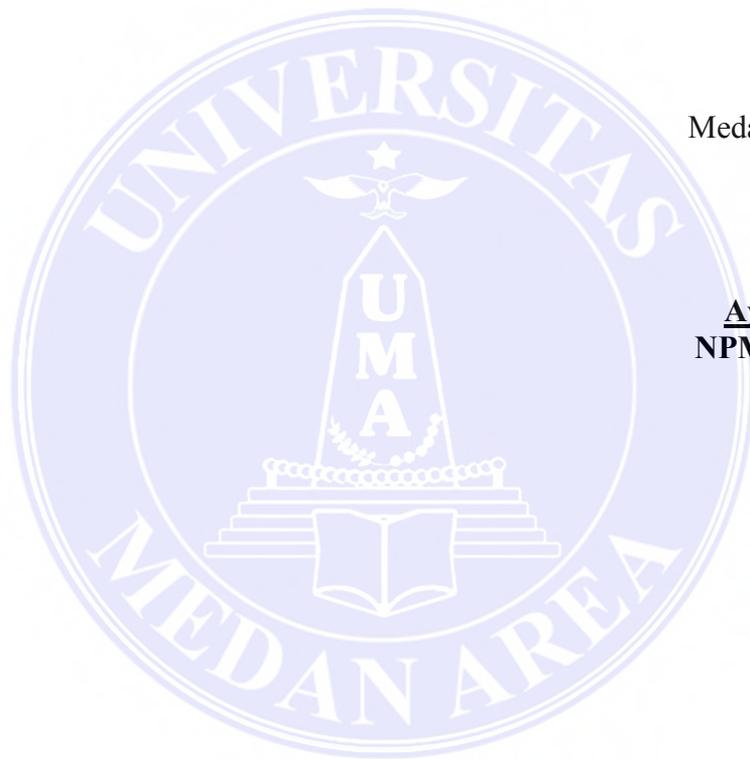
Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kepada Mad Salem purba selaku ayah tercinta, Suhelmi saragih selaku mendiang ibu tersayang Sayadansaudarakandung saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.

2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Hery Syahrial SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Yuni syahputri SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu Eka Dewi Tarigan SE, Msi selaku Dosen Sekretaris dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Ibu Pimpinan, Staf dan karyawan PT. Fun n fit Trampoline yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area terutama Sevri dewi yulanda , Reni yunita, hanni

mahleha harahap, dll yang tidak saya sebutkan,yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.



Medan, januari 2019

AyuniPurba
NPM:148320283

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata pengantar	iii
Daftar isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Kinerja.....	5
2.1.1PengertianKinerja	5
2.1.2 Dimensi kinerja	7
2.1.3 Faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja	8
2.1.3 IndikatorKinerja.....	12
2.2.Kompensasi.....	13
2.2.1 Pengertian kompensasi	13
2.2.2 Dimensi kompensasi.....	14
2.2.3 Indikator kompensasi.....	15
2.3.Pengawasan.....	16
2.3.1 Pengertianpengawasa	16
2.3.2 Dimensipengawasan	18
2.3.3 Indikator pengawasan.....	19
2.4.Penelitian Terdahulu.....	22
2.5.Kerangka Konseptual.....	24
2.6.Hipotensis	25

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Lokasi Penelitian.....	26
3.3 Waktu Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.5 Definisi dan Operasional Variabel.....	28
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.6.1 Jenis Data.....	30
3.6.2 sumber data.....	30
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.8 Teknik Analisis Data.....	32
3.8.1 Uji Instrumen.....	32
3.8.1.1 Uji Validitas.....	32
3.8.1.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.2.1 Uji Normalitas.....	33
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas.....	34
3.8.2.3 Uji Heterokedasitas.....	34
3.8.3 Uji Hipotesis.....	35
3.8.3.1 Koefisien Determinasi(R ²).....	35
3.8.3.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	35
3.8.3.3 Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	36

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.2. Struktur Organisasi.....	39
4.1.3. Gambaran umum responden.....	41
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	42
4.1.5. Uji Instrumen Penelitian.....	45
4.1.6. Uji Asumsi klasik.....	49

4.1.7. Uji Heteroskedesitas	53
4.1.8. Uji Hipotesis	55
4.1.9. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Operasional variabel	29
Tabel 3.3	Instrumen skala likert.....	32
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2	Usia Responden.....	42
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X1).....	44
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X2)	43
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)	45
Tabel 4.6	Etimasi Uji Validitas Kompensasi (X1)	46
Tabel 4.7	Etimasi Uji Validitas Pengawasan (X2)	47
Tabel 4.8	Etimasi Uji Validitas Kinerja (Y).....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X2)	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	52
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.15	Hasil Uji Glejser	55
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.17	Uji Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4.18	Uji Parsial (Uji t)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2	Histogram	50
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	51
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LatarBelakangMasalah

Pentingnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang atasan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

menurut Hassel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, karir,bebankerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, pengawasan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada kantor PT. Fun n Fit Trampoline Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari masalah yang terjadimeilputikinerja yang berhubungan dengankompensasi dan pengawasan seperti memaparkan bahwa masih ada banyak karyawan yang kinerjanya menurun dalam bekerja, pemberian kompensasi di PT. Fun n Fit Trampoline Medan menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan kurangnya pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan seperti terlihat bahwa bonus dan uang lembur yang diberikan masih tidak sesuai dengan jam kerja yang berlebihan yang dilakukan karyawan dan masalah pengawasan seperti atas kurangnya pelatihan karyawan baru sehingga karyawan merasa tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk bekerja, kurangnya pengawasan langsung oleh atasan yang menyebabkan karyawan sedikit bermalasan karena atasan mereka jarang ditempat. Masalah beban kerja yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, karyawan selaludiberi beban kerja yang banyak dengan waktu penyelesaian yang sedikit, kurangnya semangat pada saat jam kerja Dari permasalahan diatas tentukan mengurang tingkat kinerja karyawan .

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.
3. Apakah kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Mangkuprawira dan Hubeis

dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak,2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut dapat saya simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi

2..1.2 Dimensi Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2009: 14) yang mengatakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu faktor/dimensi individual (atribut individu), faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau work effort) dan faktor/dimensi organisasi (dukungan organisasi).

Dengan pendapat tersebut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja adalah sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

Definisi konseptual ini diturunkan menjadi tiga dimensi kajian sebagai berikut:

- a. Dimensi atribut individu,
- b. Dimensi upaya kerja (work effort), dan
- c. Dimensi dukungan organisasi

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ,Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

- a. 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 karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

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

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan Kerja

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

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

Menurut Hessel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah

a. motivasi,

Dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik

b. budaya organisasi,

Norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

c. Pengawasan,

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan

d. kepemimpinan,

Mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

e. kepuasan kerja,

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

f. kedisiplinan,

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

g. lingkungan kerja

suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

h. komitmen organisasi

Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya

2.1.4. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Prawirosentono (2008: 65) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2.Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi. Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas saya menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

2.2.2. Dimensi Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Trroena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif imbalan

Insentif merupakan langsung yang ditawarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan

2.2.3.Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.3. Pengawasan

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Guntur dkk, (2005:89) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”.

Menurut Halsey (2006:8) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik, dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang-menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

Menurut Manullang (2006:127), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat

diambil tindakan untuk memeperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Menurut saya pengawasan dapat di artikan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah di tetapkan .

Bentuk-bentuk pengawasan menurut menurut Zulkifli (2016: 1) adalah:

1) Pengawasan Pendahulu (*feeforward control, steering controls*)

Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standar dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan terselesaikan. Pengawasan ini akan efektif bila manajer dapat menemukan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang perubahan yang terjadi atau perkembangan tujuan.

2) Pengawasan *Concurrent (concurrent control)*

Yaitu pengawasan “Ya-Tidak”, dimana suatu aspek dari prosedur harus memenuhi syarat yang ditentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin ketepatan pelaksanaan kegiatan.

3) Pengawasan Umpan Balik (*feedback control, past-action controls*)

Yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna menguku penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar

Donnelly dalam Zuhad (2016: 1) mengelompokkan pengawasan menjadi 3 Tipe pengawasan yaitu :

1) Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*).

Pengawasan yang terjadi sebelum kerja dilakukan. Pengawasan Pendahuluan menghilangkan penyimpangan penting pada kerja yang diinginkan yang dihasilkan sebelum penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan Pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan

berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

2) Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*)

Pengawasan yang terjadi ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. *Concurrent control* terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan para bawahan mereka.

3) Pengawasan *Feed Back* (*feed back control*)

Pengawasan *Feed Back* yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar.

2.3.2 Dimensi-dimensi Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun dimensi-dimensi pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.

- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.

Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung

2.3.3 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator- indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

2.4 Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil

2.5 Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah

- 1) Pengamatan
- 2) Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
- 3) Metode - metode otomatis
- 4) Pengujian atau dengan pengambilan sample

2.6 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang

baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

2.7 Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan

Indikator lainnya terhadap pengawasan menurut Wahyudi (2008: 56)

- 2.8 Menetapkan tolok ukur yang diperlukan untuk dapat membandingkan dan menilai apakah kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, pedoman, kebijaksanaan serta peraturan perundang-undangan. Tolok ukur tersebut merupakan landasan hukum atau pedoman yang dapat berupa: Undang-undang, PP, Keppres, Inpres, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah atau petunjuk pelaksanaan/teknis yang telah ditetapkan pemerintah dan masih berlaku.
- 2.9 Menetapkan Metode, waktu dan frekwensi yang diperlukan untuk melaksanakan pengukuran hasil kerja. Metode yang digunakan biasanya berupa pengamatan langsung dan mengumpulkan data/informasi, sedangkan waktu dan frekwensi dapat dilakukan sesuai tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan (awal, pertengahan, dan akhir) atau dapat dilakukan secara insidental jika diperlukan, dan jika pelaksanaan kegiatannya dalam kurun waktu setahun, maka dapat dilakukan pertriwulan atau semester.
- 2.10 Pengukuran dan perbandingan, yaitu kegiatan penilaian terhadap hasil-hasil yang dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai tolok ukur yang telah ditentukan melalui indikator-indikator yang dapat diamati baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 2.11 Tindak lanjut, yaitu merupakan upaya pembenahan terhadap penilaian yang dapat berupa penyesuaian rencana, perubahan kebijakan, pemberian bimbingan, pemberian penghargaan atau sanksi.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini.

Table II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Subakti Syainn 2008	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007	Kompensasi, kinerja	Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai dan signifikansi
2.	Jariyati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	Kompensasi, Pengawasan, Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dan signifikansi 2. secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai dan signifikansi 3. secara simultan bahwa variabel

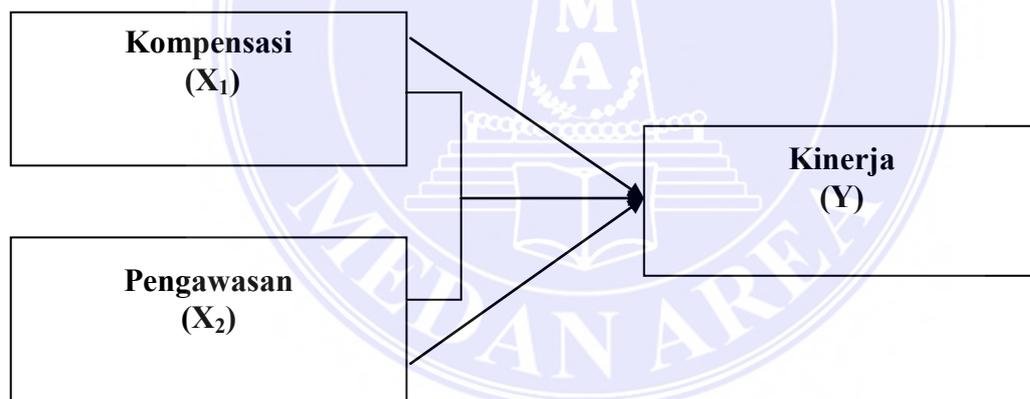
				kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai dan signifikansi
3	Ida Sanjaya Dewi (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Indonesian Knitting Factory Semarang)	Kompensasi, Pengawasan, Kinerja	1. secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. secara simultan bahwa variabel kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Maria Magdalena (2017)	Pengaruh kompensasi dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro	Kompensasi, Pengawasan, Kinerja	Berdasarkan 1. secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. secara simultan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

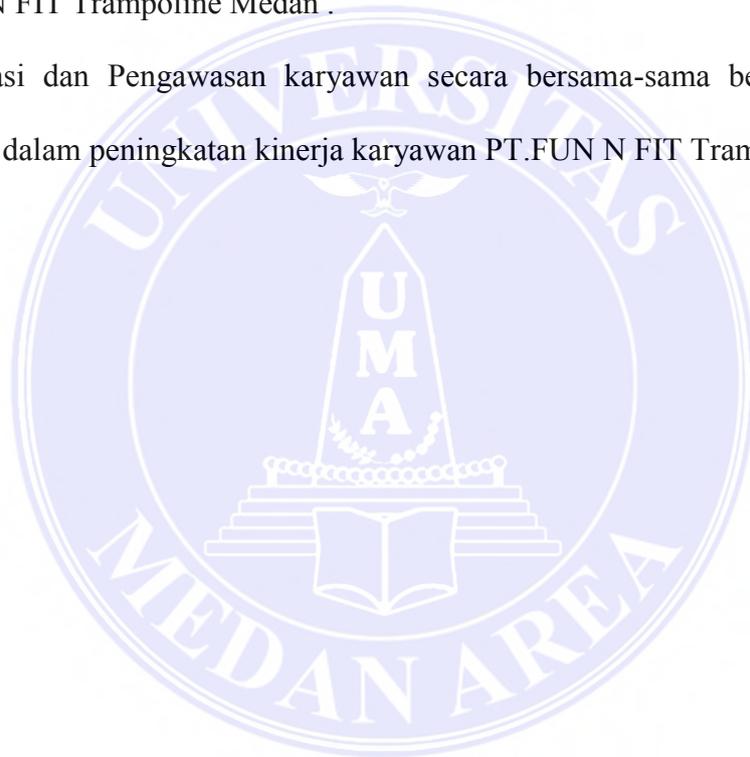


Gambar II.2. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus di buktikan kebenarannya melalui penelitian (sugiyono,2011:65). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. .kompensasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT FUN N FIT Trampoline Medan
2. Pengawasan berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT.FUN N FIT Trampoline Medan .
3. Kompensasi dan Pengawasan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT.FUN N FIT Trampoline Medan .



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *hasosiatif*. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa besar pengaruh atau hubungannya serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungannya itu.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada PT. Fun N Fit Trampoline Medan yang terletak di Jl. Jawa No.8 Kel. Gang buntu Kecamatan Medan Timur, Kota Medan 20231

3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Januari 2019

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Jul	Ags	des	des	jan
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar Hasil					
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi					

7	Pengajuansidingmejahijau					
---	--------------------------	--	--	--	--	--

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fun N Fit Trampoline Medan berjumlah sebanyak 41 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)”. Dari jumlah populasi 41 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{41}{1 + 41 (0.05)^2}$$

$$= 37 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 37 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan kantor PT. Fun N Fit Trampoline Medan.

3.5. Definisi Operasional / Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kepuasan kerja dan pengawasan organisasi sebagai variabel bebas (kepuasan kerja dan pengawasan) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel III.2
Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerjaberasaldaripengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2011:9)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Robbins, 2006: 260)	<i>Likert</i>
2.	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.	a. Gaji b. Insentif, c. Bonus d. Pengobatan e. Asuransi	<i>Likert</i>
3.	Pengawasan (X ₂)	Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2006:127),	a. Penetapan standar pelaksanaan perencanaan b. Pengukuran kerja c. Penilaian kinerja d. Tindakan koreksi (Handoko, 2009: 90)	<i>Likert</i>

3.6. Jenis dan Sumber Data

3.6.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. data kuantitatif yaitu Data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan/skoring(sugiyono,2011;23)
- b. data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat,kata,atau gambar (Sugiyono,2011;23)

3.6.2. Sumber data

Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban

Kuesioner dari masing-masing responden yaitu PT. Fun N Fit Trampoline medan

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu pegawai kantor PT. Fun N Fit Trampoline Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan kantor PT. Fun N Fit Trampoline Medan.

3.7. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan Kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

- a. Tinjauan Pustaka

Mengadakan penelitian dengan mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan paikut berpartisipasi langsung

- b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpul

C. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengamati dan mencatat langsung atas objek yang akan di selidiki tanpa ikut berpartisipasi langsung.

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. (Ghozali, 2012: 47)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan telah bebas dari gejala Heterokedasitas, multikolinearitas, normalitas, model regresi dapat dijadikan alat yang tidak bisa memenuhi persyaratan BLUE (*best linier unbiased estimator*) yakni tidak dapat heterokedasitas, tidak terdapat multikolinearitas, autokorelasi, dan berdistribusi normal. (ghozali, 2016)

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati norma.

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal.
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang, dkk (2008:104). Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai $Tolerance > 1$, atau nilai $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2012: 139) 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 lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat data tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual

terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansi α di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.8.3. Uji Hipotesis

3.8.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

3.8.3.3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

FUN & FIT Trampoline Park & Kidzilla adalah sebuah area rekreasi yang mengandung unsur sport activity dan dipadukan dengan unsur fun (keceriaan). Sebagai yang terbesar di Pekanbaru bahkan mungkin di Medan, di arena Fun & Fit ini pengunjung dapat bermain sekaligus berolahraga dan mencoba berbagai track jumping disini,“ ungkap Head Of Marketing & Promotion PT Funworld Prima, Marthin A Sihite melalui Leader Fun World, Kiki kepada Medan Pos, kemarin. Track yang ada nantinya seperti Tumble Track (area jumping yang memanjang), Air Bag (Kolam jumping dengan landasan Airbag yang besar), Basketball Slam Dunk Lines (area bermain basket dengan track meloncat untuk memasukkan bola ke keranjang), Flaying Leap (area jumping dengan posisi tolakan yang menanjak) serta bermain, Rocklimbing (area memanjat layaknya pemanjat tebing sejati, Dodgeball (permainan perang bola bersama dengan teman-teman) atau Gladiator (bermain adu kuat dan secepatnya menjatuhkan lawan ke kolam busa). Bahkan tersedia track Olympic, dimana dengan track Olympic ini, pemain yang sudah pro dapat melambung hingga ketinggian 7 meter.

Sedangkan arena Kidzilla, merupakan area permainan yang dikhususkan bagi anak-anak dengan menyuguhkan sarana edutainment yang dipadu dengan konsep permainan. „“Dsini adik-adik dapat belajar dan bermain layaknya seorang

perawat di RS, seorang pedagang dan pelanggan di restoran. Seorang mekanik pada sebuah bengkel dan lainnya," ungkapny.

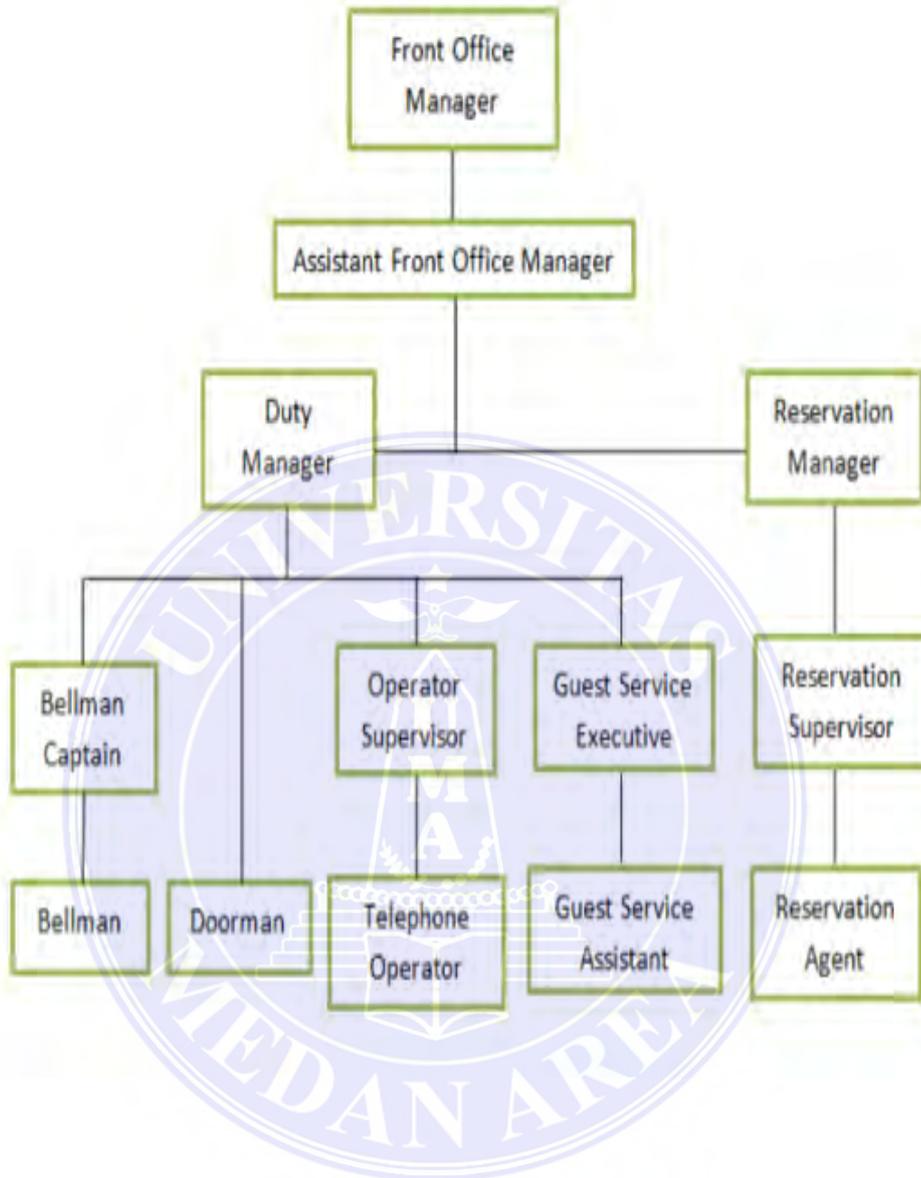
Selain itu, ada juga track lalu lintas dengan traffic light dan rambu-rambunya yang bisa dimainkan dengan sarana mobil-mobilan yang ada. Ada arena mandi bola yang seru dan tidak kalah menantannya juga tersedi area Rock Climbing dan Trampoline yang dikhususkan bagi anak-anak. „Sungguh bermain di FUN & FIT Trampoline Park serta Kidzilla pastinya akan memberikan keseruan bagi kita seluruh keluarga. Baik dari anak-anak, remaja hingga orang dewasa. pengunjung dapat bermain sepuasnya hanya dikenakan biaya /orang selama 1 jam Rp.70.000 dan kalau sepuasnya dikenakan biaya /orang 90.000 di Fun & Fit dan Rp100.000 per anak di Kidzilla," tambahnya. Atau jika ingin lebih murah lagi, ada paket combo Rp130.000 per anak. Dimana dapat bermain sepuasnya di kedua tempat. Bagi Sekolah-sekolah atau lembaga pendidikan yang ada di sekitarnya bisa sama-sama melakukan aktifitas ekstrakurikuler yang baru yaitu berolah raga di FUN & FIT Trampoline Park atau bermain di Kidzilla. „Jadi jangan sampai ketinggalan. Segera kunjungi FUN & FIT Trampoline Park dan Kidzilla Wahana bermain dan Edutainment di Mal SKA lantai tiga, yang akan memberikan keseruan berolah raga dan bergembira bagi kita semua warga Kota Pekanbaru sekarang juga," ajaknya.(iya)

Selain sangat menyenangkan, Trampolin juga memberikan banyak manfaat kesehatan untuk kita. Manfaat untuk memelihara kesehatan jantung didapat dengan latihan kardio/kardiovaskular. Latihan kardio merupakan latihan yang penting untuk jantung dan juga efisien yang dapat memberikan peningkatan denyut jantung. Dalam urusan menurunkan berat badan, latihan tramoline dapat

menjadi salah satu cara sehat yang baik dalam mendapatkan berat badan ideal. Dengan melompat pada trampoline maka semua otot-otot akan bekerja mulai dari otot kaki hingga otot perut dan otot juga menjadi lebih fleksibel akibat gerakan konstan di atas trampoline. Seiring dengan penguatan pada otot, berdampak pula dengan peningkatan metabolisme tubuh serta proses pembakaran lemak serta ditambah dengan pembakaran kalori yang lebih cepat dan efisien melalui latihan kardio. Selain dapat meningkatkan kepadatan tulang, melompat di atas trampoline juga dapat mencegah patah tulang dan mengurangi resiko osteoporosis. Karena dapat meningkatkan fungsi tendon, sendi dan ligament, juga sangat efisien dalam mengurangi risiko arthritis dan nyeri rematik. Tidak hanya dirasakan oleh tubuh, melompat pada trampoline juga dapat meningkatkan postur tubuh, dikarenakan pada saat seseorang melompat di atas trampoline, maka kedua sisi otak akan menjaga keseimbangan dan koordinasi. Hal ini sangat baik untuk fungsi bilateral otak.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari sekelompok manusia yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan yang telah di terapkan, agar kerjasama tersebut dapat berjalan dengan baik, maka peran adanya pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Organisasi memerlukan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi. .



Gambar IV.1.

Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.3. Gambaran Umum Respondem

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung PT. Fun n Fit Trampoline Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

a. Menurut Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	17	46%
2.	Laki-Laki	20	54%
Jumlah		37	100%

Sumber: PT. Fun n Fit Trampoline Medan

b. Menurut Usia

Tabel IV.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	28	75,6%
2.	31 – 40 Tahun	7	18,9%
3.	41`-tahun Keatas	2	5,5%
Jumlah		37	100%

Sumber: PT. Fun n Fit Trampoline Medan

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden Penelitian

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran questioner dilokasi yang berkaitan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan”**. Jumlah kuesioner yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 37 eksemplar, dengan jumlah pernyataan 37 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X_1 (Kompensasi), 4 item untuk variabel bebas X_2 (Pengawasan) dan 5 item untuk variabel bebas Y (Kinerja).

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kompensasi (X_1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.3
Tabulasi Data Responden Variabel kompensasi (X₁)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	37,8	20	54,1	3	8,1	0	0	0	0	37	100
2	13	35,1	24	64,9	0	0	0	0	0	0	37	100
3	17	45,9	20	54,1	0	0	0	0	0	0	37	100
4	13	35,1	24	64,9	0	0	0	0	0	0	37	100
5	20	54,1	17	45,9	0	0	0	0	0	0	37	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 20 (54,1%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 24 (64,9%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 20 (54,1%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 24 (64,9%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 20 (54,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

b. Variabel Pengawasan (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner pengawasan (X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4
Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X₂)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
2	13	35,1	24	64,9	0	0	0	0	0	0	37	100
3	17	45,9	20	54,1	0	0	0	0	0	0	37	100
4	17	45,9	20	54,1	0	0	0	0	0	0	37	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 23 (62,2%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 24 (64,9%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 20 (54,1%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 20 (54,1%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.5
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	67,6	12	32,4	0	0	0	0	0	0	37	100
2	15	40,5	22	59,5	0	0	0	0	0	0	37	100
3	17	45,9	18	48,6	2	5,4	0	0	0	0	37	100
4	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	37	100
5	13	35,1	24	64,9	0	0	0	0	0	0	37	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 25 (67,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 22 (59,5%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 18 (48,6%) responden memberikan jawaban setuju
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 23 (66,2%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 24 (64,9%) responden memberikan jawaban setuju

4.1.5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak

diukur dan diinginkan dengan tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

1) Semangat kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.6
Estimasi Uji Validitas Kompensasi (X1)

Butir Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
P1	0,000<0,05	Valid
P2	0,004<0,05	Valid
P3	0,001<0,05	Valid
P4	0,000<0,05	Valid
P5	0,004<0,05	Valid

Sumber: Hasil Uji Spss 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kompensasi valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel IV.7
Estimasi Uji Validitas Pengawasan (X2)

Butir Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
P1	0,000<0,05	Valid
P2	0,002<0,05	Valid
P3	0,000<0,05	Valid
P4	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Uji Spss 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 4 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel pengawasan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel IV.8
Estimasi Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
P1	0,002<0,05	Valid
P2	0,000<0,05	Valid
P3	0,001<0,05	Valid
P4	0,002<0,05	Valid
P5	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Uji Spss 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kinerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Sumber: Pengolahan SPSS (2018).

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $0,813 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel kompensasi adalah sebesar 0,960 maka layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

Sumber: Pengolahan SPSS (2018).

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $0,832 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel

pengawasan adalah sebesar 0,911 maka layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

Sumber: Pengolahan SPSS (2018).

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $0,813 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel kinerja adalah sebesar 0,947 maka layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

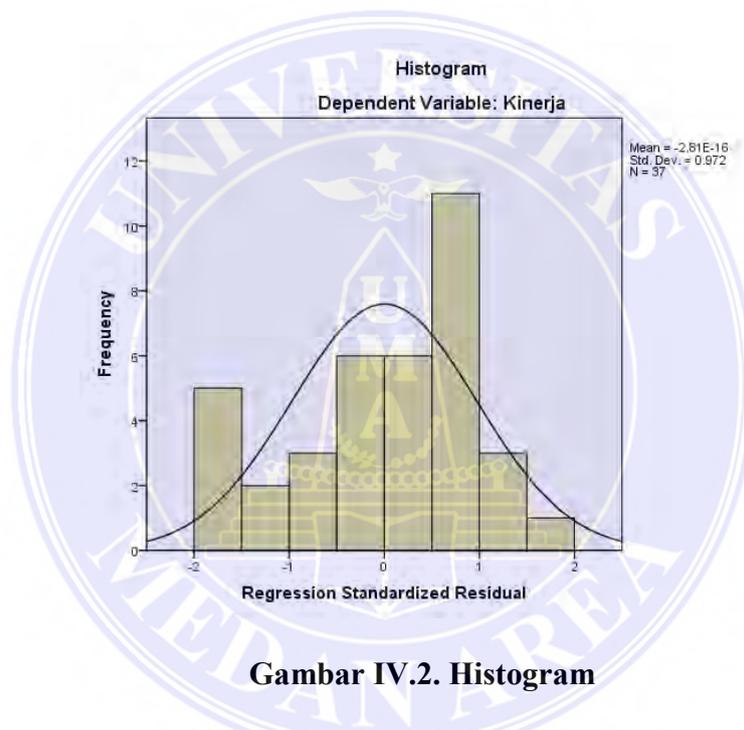
Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

1) Histogram

Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

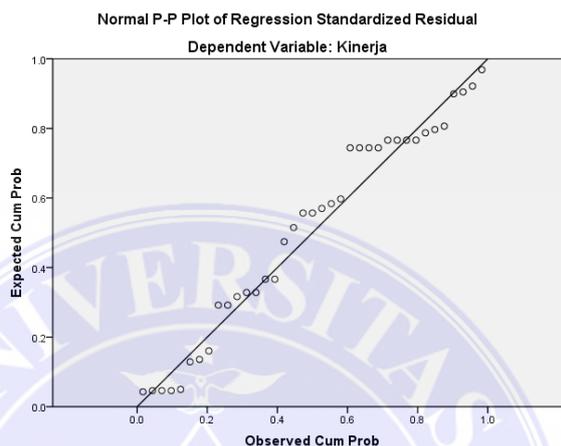
2) Normality Probability Plot

Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar IV.3. normality probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogrov Smirnov

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan:

- H_0 : data residual berdistribusi normal

b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan model *Kolmogrov Smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80673948
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.090
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah penulis (2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,331 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji normal.

b. Uji *Multikolinearita*

Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala mulikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* < 1, atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.093	2.047		1.511	.140		
	Kompensasi	.514	.114	.483	4.520	.000	.717	1.395
	Pengawasan	.457	.100	.488	4.567	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai atau sama dengan 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas sehingga model tersebut reliable sebagai dasar analisis.

4.1.7. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105).

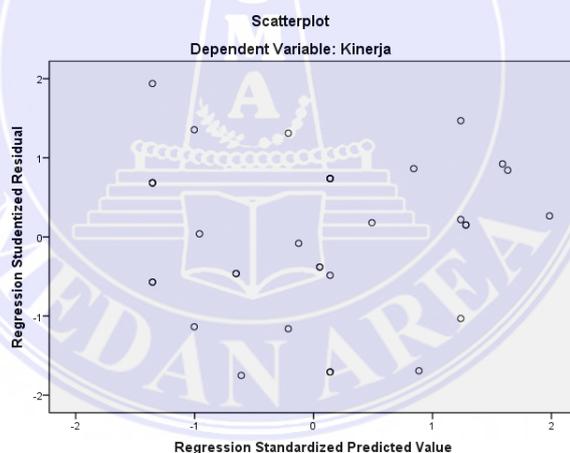
1) Grafik *Scatterplot*

Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar IV.4. Grafik *Scatterplot*
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2018

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

2) Uji Glejser

Uji heteroskedesitas dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi

Tabel. IV.14
Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.320	1.113		1.185	.244		
	Kompensasi	-.020	.062	-.065	-.323	.049	.717	1.395
	Pengawasan	-.014	.054	-.051	-.251	.003	.717	1.395

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Uji Glejser diatas terlihat bahwa signifikasi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05, dan variabel pengawasan (X2) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.1.8. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai

yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel IV.16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.706	.830

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai *Adjusted R square* (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0.706 *Adjusted R square* disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 70,6% kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompensasi dan pengawasan serta sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Tabel IV.17
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.840	2	30.420	44.144	.000 ^a
	Residual	23.430	34	.689		
	Total	84.270	36			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai F diperoleh 44.144 dengan nilai profitabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Jadi dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.

c) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel depen

Tabel IV.18

Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.093	2.047		1.511	.140
	Kompensasi	.514	.114	.483	4.520	.000
	Pengawasan	.457	.100	.488	4.567	.000

Pada tabel diatas bukan hanya menjelaskan penjelasan uji t saja, namun juga terdapat penjelasan terkait dengan analisis linear berganda, berikut penjelasannya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.093 + 0,514 X_1 + 0,457 X_2$$

1. Konstanta = 3.093

Memiliki arti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka variabel kinerja (Y) sebesar 3.093 dengan begitu dapat disimpulkan apabila variabel X_1 , dan X_2 tidak ada maka variabel Y akan tetap bernilai 3.093

2. Koefisien $X_1 = 0,514$

Menunjukkan bahwa pengaruh nilai antara kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,514 . dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi 1% akan memberi dampak kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,514

3. Koefisien $X_2=0,457$

Menunjukkan bahwa pengaruh nilai antara pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,457 . dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja 1% akan memberi dampak kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,6457

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS uji parsial (uji t)diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kompensasi)

Nilai pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Pengawasan)

Nilai nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan.

4.1.9. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan, dengan ini penelitian berhasil membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam

mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surbakti Syainn (2008) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007 dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan, dengan ini penelitian berhasil membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Menurut Manullang (2006:127), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Semakin baik pengawasan, semakin baik pula kinerja dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jariyanti (2016) yang

berjudul “Pengaruh kompensasi dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

c. Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan nilai profitabilitas (*sig*) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom *sig* $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Jadi dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan, dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan layak digunakan.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isyah Syahropi (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Indonesian Knitting Factory Semarang)”.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi Dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Indonesian Knitting Factory Semarang) dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel uji t, untuk variabel kompensasi, diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan. Apabila kompensasi lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan kompensasi maka kinerja karyawan juga akan menurun, dengan demikian hipotesis pertama diterima
2. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel uji t, untuk variabel pengawasan, diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fun n Fit Trampoline Medan. Apabila pengawasan yang baik lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan pengawasan maka kinerja karyawan juga akan menurun, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel uji f yaitu semangat kerja dan pengawasan diperoleh dengan nilai profitabilitas (sig) yang lebih kecil dari

taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya positif. Sementara nilai diperoleh pada kolom sig $0.000 > 0.05$ artinya signifikan. Jadi dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fun n Fit Trampoline Medan, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap program kompensasi, saya melihat secara keseluruhan program pemberian kompensasi ini sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit kekurangan dalam hal pemberian upah dalam indikator kompensasi yaitu insentif yang menyatakan “Imbalan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan” merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standar yang tidak sesuai sama apa yang dikerjakan. Hal ini dapat mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi turun, oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah tambahan bila ada pekerjaan tambahan dengan menyesuaikan upah yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah. sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan di dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan motivasi bekerja yang baik di dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya

2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam indikator pengawasan yaitu penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan yang dituliskan “Dalam bekerja, karyawan selalu dilakukan pengawasan dalam pekerjaannya” karyawan sering merasa tidak diawasi yang membuat mereka bebas dalam bekerja. Sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan secara langsung (berada langsung di lingkungan operasional) sehingga karyawan pada saat mendapat kesulitan dapat langsung terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu semangat kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Rosda
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998.*performance Management-The New Realities*.London: institute of personnel and development
- Donnelly,2016,Organisasi:*Perilaku,Struktur dan Proses Ahli Bahasa*: Nunuk Adriani,Jakarta: Erlangga.
- Guntur, Muhammad, , dkk. 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Makassar: FEIS UNM
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen*,Cetakan Dua puluh, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan.2007, *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Husein Umar.2007, Metode *Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Handoko,T.Hani.2009,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ibrahim. 2007. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Ida Sanajaya Dewi.2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Indonesia Knitting Factory Semarang)*. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Jariyati. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Manullang. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkuprawira,S, Dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia,Bogor

- Maria Magdalena. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Sosro*. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Murphy, K.R. Dan J.N Clevenland. 1995. *Cleveland. Understanding Performance Appraisal*. California: SAGE Publications
- Noe, Dkk, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi 6, Bukul & 2, Jakarta : Salemba Empat
- Panggabean, Mutiara S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia. Jakarta: Ghallia Indonesia
- Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Robert F. Halsey. 2007. *Financial Statement Analsis. 9thedition*. McGraw-Hill
- Robbins Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", *Prenticelhall*, edisi Kesepuluh
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Simanjuntak, Payaman J.2005, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Subakti Syainn 2008 *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007*. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Sugiono.2011. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono,2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo.2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada
- Zulkifli Amsyah,2005. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Zuhad,2016, *Pengawasan Dalam Organisasi*, Melalui <https://Pyia.Wordpress.comid/2011/04/Com/2010/01/03/Tugas-Teori-Organisasi-Umum/>.
- Zulkifli,2016, *Bentuk-Bentuk Pengawasan*, Melalui <http://www.Manajemen.web.id/2011/04/Bentuk-Bentuk-Pengawasan.htm>
- Wahyudi, Bambang 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.

Variabel Kompensasi (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	20	54.1	54.1	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	54.1	54.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	45.9	45.9	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Variabel Pengawasan (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	62.2	62.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	54.1	54.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	54.1	54.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	32.4	32.4	32.4
	5	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	59.5	59.5	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4	5.4
	4	18	48.6	48.6	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	62.2	62.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.22	1.530	37
Kompensasi	17.65	1.438	37
Pengawasan	22.00	1.633	37

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.706	.830

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.706	.830

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

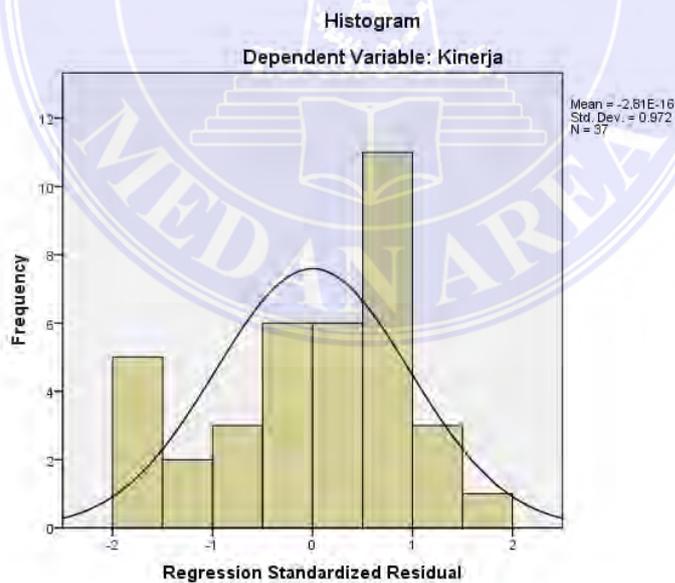
ANOVA^b

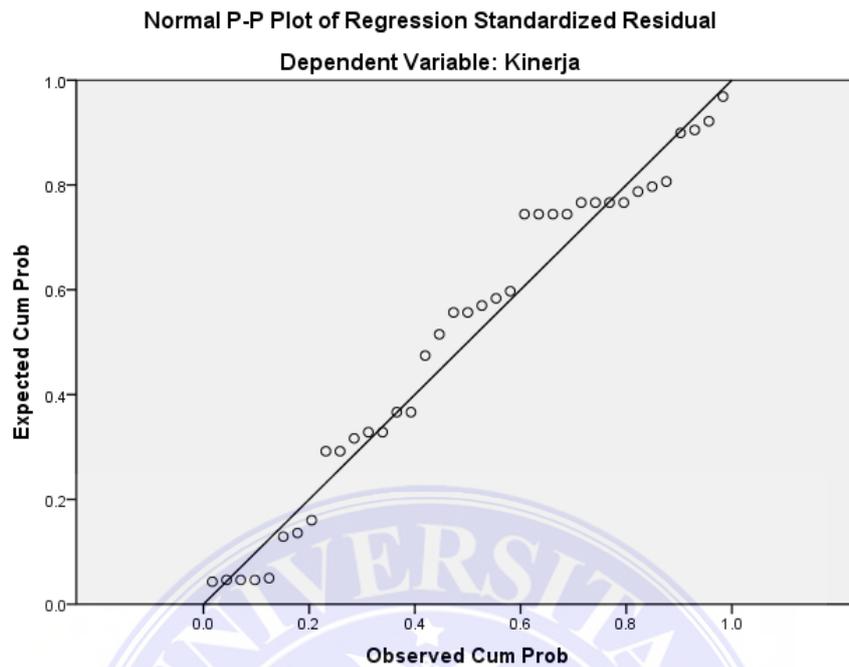
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.840	2	30.420	44.144	.000 ^a
	Residual	23.430	34	.689		
	Total	84.270	36			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80673948
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.090
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331

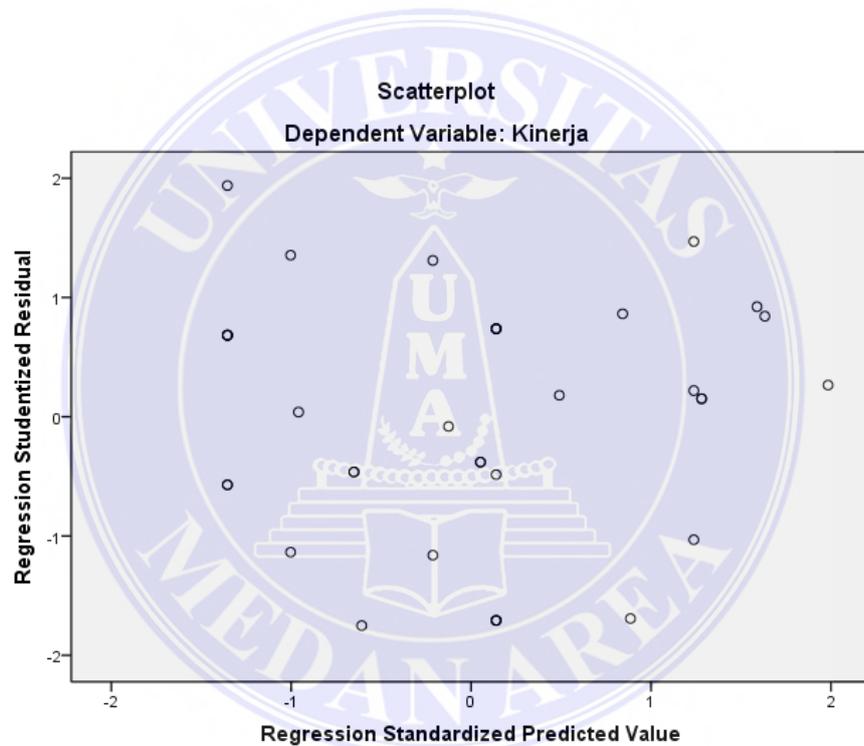
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.093	2.047		1.511	.140		
	Kompensasi	.514	.114	.483	4.520	.000	.717	1.395
	Pengawasan	.457	.100	.488	4.567	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.320	1.113		1.185	.244		
	Kompensasi	-.020	.062	-.065	-.323	.749	.717	1.395
	Pengawasan	-.014	.054	-.051	-.251	.803	.717	1.395

a. Dependent Variable: ABS_RES



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Karyawan
PT.Fun N fit trampoline
Di Medan
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi yang sedang saya lakukan di fakultas Ekonomi dan bisnis program studi Manajemen Universitas medan area, maka saya melakukan penelitian dengan judul:”Pengaruh kompensasi dan Pengawasan Terhadap kinerja karyawan pada pt fun n fit trampoline medan Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu,saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu dan saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan di pergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Penelitian,

Ayuni Purba

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Mohon diberi tanda *centang/checklist* (✓) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya .
4. Pendapat Ibu atas pernyataan yang diajukan di nyatakan dalam skala 1s/d5 dengan keterangan sebagai berikut:
5. Selamat menjawab dan Terima kasih.

Keterangan	Bobot
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RR = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

3. Variabel Terikat kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang di lakukan karyawan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Para kayawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

1. Kompensasi (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu.					
Insentif						
2	Imbalan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
Bonus						
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
Pengobatan						
4	Biaya pengobatan bila saya sakit ditanggung oleh perusahaan					
Asuransi						
5	Saya diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika saya membutuhkan pertolongan					

2. Variabel Pengawasan (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan						
1	dalam bekerja, karyawan selalu dilakukan pengawasan dalam pekerjaannya					
Pengukuran kerja						
2	Kualitas kerja karyawan diukur melalui pengawasan yang diberikan					
Penilaian kinerja						
3	Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan merupakan suatu penilaian terhadap kinerja					
Tindakan koreksi						
4	Pengawasan yang dilakukan untuk mengambil tindakan koreksi secara langsung apabila terjadi penyimpangan dalam bekerja					

Lampiran
Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	5	4	5	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	4	21
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	5	5	21
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	5	5	4	22
16	3	5	5	5	5	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	5	5	5	23
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	5	21
4	5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	5	21
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	5	21
9	4	5	4	5	4	22
10	5	5	5	5	4	24
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	5	5	23
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	5	21
15	5	4	4	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	5	4	5	23
18	4	5	5	5	5	24
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	4	5	24
21	5	4	5	5	5	24
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	4	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	4	5	24
26	5	4	5	5	4	23
27	4	5	4	5	4	22
28	4	5	4	5	4	22
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	5	5	23
33	4	4	4	4	5	21
34	4	4	4	4	5	21
35	5	4	5	4	5	23
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	4	16
3	4	5	4	4	4	17
4	4	5	5	4	4	18
5	4	5	4	4	4	17
6	4	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	4	16
8	4	5	4	4	4	17
9	4	4	4	5	5	17
10	4	4	5	5	5	18
11	4	4	4	4	4	16
12	5	5	4	4	4	18
13	5	5	5	5	5	20
14	5	4	4	4	4	17
15	4	5	5	4	4	18
16	5	4	5	5	5	19
17	5	4	4	5	5	18
18	4	4	4	5	5	17
19	5	4	5	5	5	19
20	5	5	5	5	5	20
21	5	5	5	4	4	19
22	5	5	5	4	4	19
23	4	5	5	4	4	18
24	5	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	5	20
26	5	5	5	4	4	19
27	5	4	4	5	5	18
28	4	4	4	5	5	17
29	4	4	4	5	5	17
30	5	3	4	4	4	16
31	5	3	4	4	4	16
32	4	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	4	16
34	4	5	4	4	4	17
35	4	5	5	4	4	18
36	4	5	4	4	4	17
37	4	4	4	4	4	16

Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	3	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	61
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
9	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	62
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

Variabel Kompensasi (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TotalX1
P1	Pearson Correlation	1	.574	.802**	1.000**	.574	.912**
	Sig. (2-tailed)		.083	.005	.000	.083	.000
	N	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.574	1	.375	.574	.756*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.083		.286	.083	.011	.004
	N	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.802**	.375	1	.802**	.375	.755**
	Sig. (2-tailed)	.005	.286		.005	.286	.001
	N	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	1.000**	.574	.802**	1	.574	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.083	.005		.083	.000
	N	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	.574	.756*	.375	.574	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.083	.011	.286	.083		.004
	N	10	10	10	10	10	10
TotalX1	Pearson Correlation	.912**	.814**	.755**	.912**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.012	.000	.004	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.00	18.889	.891	.774
P2	39.10	18.322	.758	.772
P3	39.10	19.878	.707	.795
P4	39.00	18.889	.891	.774
P5	39.10	18.322	.758	.772
TotalX1	21.70	5.789	1.000	.888

Variabel Pengawasan (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	TotalX2
P1	Pearson Correlation	1	.408	.781**	1.000**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.242	.008	.000	.000
	N	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.408	1	.574	.408	.685**
	Sig. (2-tailed)	.242		.083	.242	.002
	N	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.781**	.574	1	.781**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.008	.083		.008	.000
	N	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	1.000**	.408	.781**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.242	.008		.000
	N	10	10	10	10	10
TotalX2	Pearson Correlation	.921**	.685**	.922**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.90	11.656	.895	.786
P2	31.00	12.667	.605	.828
P3	31.10	10.767	.888	.762
P4	30.90	11.656	.895	.786
TotalX2	17.70	3.789	1.000	.884

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TotalY
P1	Pearson Correlation	1	.748	.574	.583	.748	.844
	Sig. (2-tailed)		.013	.083	.077	.013	.002
	N	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.748	1	.885	.408	1.000	.965
	Sig. (2-tailed)	.013		.001	.242	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.574	.885	1	.255	.885	.872
	Sig. (2-tailed)	.083	.001		.477	.001	.001
	N	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	.583	.408	.255	1	.408	.591
	Sig. (2-tailed)	.077	.242	.477		.242	.002
	N	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	.748	1.000	.885	.408	1	.965
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.001	.242		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TotalY	Pearson Correlation	.844	.965	.872	.591	.965	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.072	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6