

**PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA
AMATIL INDONESIA CABANG PEKANBARU**

Oleh :

Julita Fransiska Tambunan

Pembimbing : Taufiqurrahman dan Tengku Firli Musfar

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : julitafransiska92@gmail.com

*The Effect Of Supervision, Discipline Of Work, And Compensation On
Employees Performance At PT. Coca Cola Amatil Indonesia
Pekanbaru Branch*

ABSTRACT

The research was conducted in the PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru Branch. This study aims to determine how the effect of Supervision, Discipline of work, and compensation on employees performance at PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru Branch. The study is a population. The number of samples in this study were 88 respondents. The method of analysis used in this study is the method of regression analysis using SPSS version 21.0. The results showed that the variables of Supervision, Discipline Of Work, And Compensation Simultaneously significant effect on Employees performance. Furthermore, based on t test results partially be know that the results of the t test for variables Supervision was significantly on labor Employees performance which $t_{hitung} > t_{tabel}$ t test for variables Discipline Of Work was significantly to Employees Performance $t_{count} > t_{tabel}$ and the t test for variable Compensation also significant effect on Employees Performance $t_{count} > t_{table}$. For the coefficient of determination amounted to 73,9%, which means that the variable supervision, discipline of work, and compensation the variable employees performance by 73,9% and the remaining 26,1% is influenced by other factors that are not examined in this research. Supervision effects positive and significant to employees performance. Discipline of work effects positive and significant to employees performance. Compensation effects positive and significant to employees performance. Supervision, discipline of work, and compensation simultantly effect positive and significant to employees performance.

Keywords : Supervision, Discipline Of Work, Compensatioan and Employees Performance

PENDAHULUAN

Pengaruh perubahan yang terjadi akibat globalisasi menuntut organisasi baik organisasi swasta

maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan

lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kelangsungan hidup suatu organisasi agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Perusahaan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pendistribusian minuman. Dalam kegiatan perusahaan ini manajemen PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru telah memiliki karyawan yang dapat membantu jalannya kegiatan perusahaan dan karyawan perusahaan ini telah ditempatkan sesuai jabatan maupun golongan masing-masing seperti karyawan bagian personalia / umum, karyawan bagian sales, bagian shipper dan lain-lain. Dalam perusahaan ini mempunyai visi menjadi salah satu perusahaan distribusi terbesar di Indonesia. Untuk menepati visi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang handal. Dalam hal sumber daya manusia PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup banyak.

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** “Menyatakan Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sehingga berdasarkan pengamatan peneliti bahwa masih banyaknya karyawan mengeluhkan kurangnya pengawasan yang diberikan atasan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, baik itu mengenai bagaimana proses kerja mereka maupun hasil yang telah mereka lakukan. Selain itu kurangnya objektivitas didalam pengawasan karena standar kinerja belum terlihat jelas dalam prosedur kerja sehingga masih seringnya terjadi kesalahan-kesalahan dalam teknik pengelolaan yang baik pada perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan **Siagian (2013:305)** mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya.

Masalah disiplin kerja yang umum ditimbulkan oleh karyawan berdasarkan observasi awal yaitu masih seringnya karyawan melalaikan tugas atau menunda-nunda pekerjaannya, dilihat dari penyampaian laporan produksi yang sering terlambat, Masalah ini menyebabkan direktur ataupun komisaris harus menunggu laporan dari bagian produksi sebelum melakukan transaksi dan pengambilan keputusan menjadi lambat, selain itu masih banyak karyawan yang terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja, dan masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan tentang disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melihatnya data karyawan terhadap kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka **(Darsono dan Siswandoko, 2011:269)**.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis besar pengaruh

pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. 2) Untuk menguji dan menganalisis besar pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2007)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dalam periode tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Rivai (2009)** yang mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut **Wilson Bangun (2012)** kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Penilaian kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja yang terintegrasi yang dimulai dari

penempatan standar penilaian, implementasi hingga kepada pengawasannya. Penilaian kinerja dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010), yaitu:

- 1.) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2.) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3.) Tingkat motivasi kerja.

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Sedangkan menurut **Usman (2009)** mengatakan bahwa pengawasan pada dasarnya menekankan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut **Mulyadi (2007:770)**, mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/ Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Indikator Pengawasan

Menurut **Mulyadi (2007:770)**, mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/ Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2009)** disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan gabungan dari kata disiplin yang dikaitkan dengan tugas seseorang individu dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Davis (2007)** indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
- b. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antara manusia, serta keamanan perusahaan.

- c. Ketaatan pada atasan yaitu patuh mengikuti pada yang diberikan pimpinan pada perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Kompensasi

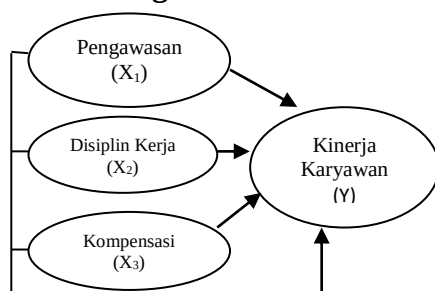
Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerjaan maupun organisasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas pengguna tenaga kerjanya (Wibowo, 2007).

Menurut Wibowo (2007) ada beberapa indikator yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Kesesuaian uang / gaji dengan banyaknya jam kerja
2. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan
3. Kesesuaian antara tunjangan dan tanggung jawab

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data olahan, 2016

Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara yang dapat diambil terhadap hasil penelitian adalah :

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
H2: Pengawasan adalah variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru di Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang km 14,5 Panam Ujung-Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan yang dimulai dari persiapan hingga penyusunan laporan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru yang pada akhir tahun 2015 berjumlah 88 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 88. Dengan kata lain pada penelitian ini memakai metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010: 178).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikonfirmasi kepada mereka. Untuk mengukur secara pasti nilai skor tiap indikator maka digunakan skala penilaian sebagai berikut:

Pengujian Data

Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian.

Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:354), Realibilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama berulang-ulang akan menghasilkan data yang relative sama.

Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang ada di kutip menurut Sugiyono (2010:277), yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2, X_3 Terhadap Y, digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 mempunyai range antara 0

sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besarnya R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung > F tabel berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tetapi apa bila F hitung < F tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial

Membandingkan T hitung dengan T tabel, jika T hitung > T tabel berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dan apabila T hitung < T tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima dan H_1 ditolak).

Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum data tersebut di analisis adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5%

(0,05) maka jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara anggota group tersebut. Artinya jika varians variable independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut heteroskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glesjser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3) Uji MultiKolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- a. $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara

kesalahan pengganggu (*distributance term-ed*) pada periode dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson. Untuk menentukan nilai dL (*durbin lower*) dan (*durbin upper*) dengan melihat tabel durbin – Watson, pada $\alpha = 5\%$ dan $k = 2$ (nilai K menunjukkan nilai variabel bebas) dimana n merupakan jumlah responden.

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah:

- 1.) Kinerja(Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.
- 2.) Pengawasan (X1) pada dasarnya menekankan langkah – langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya sehingga memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.
- 3.) Disiplin Kerja (X2) merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisiensi, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
- 4.) Kompensasi (X3) merupakan semua pendapat yang berbentuk

uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin Responden

Hasil pengelompokan karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	65	73,86
Perempuan	23	26,14
Total	88	100

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan gambaran distribusi responden menurut jenis kelamin diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan laki-laki tegar dan bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga tidak mudah patah semangat dan kekuatan fisiknya lebih kuat dibandingkan perempuan, sedangkan perempuan lebih cenderung putus asa bila menghadapi masalah lalu kurang bersemangat dalam bekerja.

Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu pendorong karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru dalam peningkatan kinerja. Masa kerja menentukan seberapa besar pengalaman yang di

peroleh karyawan dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 1	5	5,68
1-3	20	22,73
4-6	24	27,27
7-9	36	40,91
>10	3	3,41
Total	88	100

Sumber: Data Olahan 2016

Usia Responden

Untuk melihat responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat (Tahun)	Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<25		12	13,64
25-35		28	31,82
36-45		42	47,73
46-55		5	5,68
>55		1	1,13
Total		88	100

Sumber: Data Olahan 2016

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru masih memiliki fisik yang kuat, cekatan dan berketerampilan dalam melakukan pekerjaan secara baik dan benar, sehingga diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Pengujian Data

Validitas

Suatu kusioner dikatakan valid jika jawaban seorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kusioner tersebut konsisten. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan: $N-2 = 88-2 = 86 = 0,210$. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

1. Kinerja memiliki 10 item pertanyaan dengan hasil valid.
2. Pengawasan memiliki 6 item pertanyaan dengan hasil valid.
3. Disiplin Kerja memiliki 6 item pertanyaan dengan hasil valid.
4. Kompensasi memiliki 4 item pertanyaan dengan hasil valid.

Dari hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa nilai r hitung berdasarkan indikator yang telah diuji $> 0,210$ artinya adalah bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid.

Reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (*Cronbach's Alpha*). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,624	0,60	Reliable
Pengawasan	0,603	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,608	0,60	Reliable
Kompensasi	0,610	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* masing-masing diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujireliable.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat dan menguji Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru menggunakan SPSS versi 21.0.

Tabel 5
Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	3.686	0.386		4.774	0.002
Pengawasan	0.144	0.1	0.128	1.438	0.013
Disiplin Kerja	0.134	0.056	0.214	2.415	0.002
Kompensasi	0.551	0.107	0.487	5.15	0.02

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

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

$$Y = 3.686 + 0,144 X_1 + 0,134 X_2 + 0,551 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.686. Artinya adalah apabila variable independen diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 3,686.
2. Nilai koefisien regresi variable pengawasan sebesar 0,144. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar

- 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,144 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,134. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.134 dengan asumsi variabel lain tetap.
 4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,551. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,551 dengan asumsi variabel lain tetap.
 5. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.739	.619	.60706	1.579

Sumber: Data Olahan 2016

Diketahui nilai R Square sebesar 0,739. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 73,9% sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	24.255	3	8.085	21.939	.000 ^b
Residual	30.956	84	.369		
Total	55.212	87			

Sumber: Data Olahan 2016

Diketahui F hitung sebesar 21,939 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut: $F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; 3$
 $= 88 - 3 - 1 ; 3$
 $= 85 ; 3$
 $= 2,712$

Dengan demikian diketahui F hitung ($21,939 > F_{\text{tabel}} (2,712)$) dengan Sig. ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah bahwa variabel independen (Pengawasan, Disiplin Kerja, Kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3.686	.386		4.774	.002
Pengawasan	.144	.100	.128	1.438	.013
Disiplin Kerja	.134	.056	.214	2.415	.002
Kompensasi	.551	.107	.487	5.150	.020

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 88 - 3 - 1 : 0,005 / 2 \\
 &= 85 : 0,025 \\
 &= 1,988
 \end{aligned}$$

1. Pengawasan. Diketahui t hitung (1,438) < t tabel (1,988) dan Sig. (0,013). Artinya variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Disiplin Kerja. Diketahui t hitung (2,415) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,002). Artinya variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kompensasi. Diketahui t hitung (5,150) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,020). Artinya variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data adalah dengan uji Kolmogorov-smirnov. Apabila nilai Asymp.Sig > 0,05 berarti data berdistribusi normal

Tabel 9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test

	Pengawasan	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N	88	88	88	88
Normal Parameter Mean	2.4875	2.7402	3.9958	2.2428
Standard Deviation	.70672	1.27089	.70407	.79663
Most Extreme Absolute	.113	.121	.139	.104
Extreme Positive	.105	.121	.139	.095
Differences Negative	-.113	-.085	-.091	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z	1.058	1.131	1.301	.973
Asymp. Sig. (2-tailed)	.213	.155	.068	.300

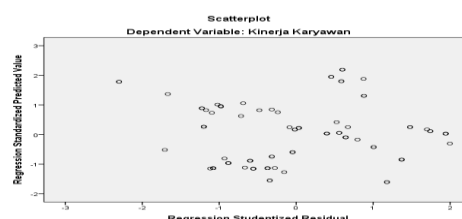
Sumber: Data Olahan 2016

Dari gambar 9 diatas dapat diketahui asymp. Sig dari pengawasan (0,213), disiplin kerja (0,155), kompensasi (0,068), dan kinerja (0,300) > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance dari residual* satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda.

Gambar 1
Grafik Scatterplot



Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan uji glejser diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual > 0,05. Dapat diartikan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Multikolincaritas

Model regresi dikatakan bebas multikolin caritas jika *variance inflation factor* (VIF) < 10, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Tabel 10
Hasil Uji MultiKolincaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Pengawasan	.848	1.179
Disiplin Kerja	.847	1.181
Kompensasi	.746	1.341

Sumber: Data Olahan 2016

Dari tabel 10 hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas <10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolincaritas.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji durbin Watson (Uji DW).

Tabel 11
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.663 ^a	0.739	0.619	0.60706	1.579

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak anatara d_U dan 4-d_U = 1,69 < 1,579 < 1,739. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variable Pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. Hipotesis diterima karena dari hasil persamaan regresi yang menghasilkan F hitung (21.939) > F table (2,712) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi yang ditetapkan atau diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan teori **Usman (2009:504)** yang mengatakan bahwa Pengawasan pada dasarnya menekan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaannya sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Hal ini terlihat dari regresi menghasilkan t hitung sebesar 1,438 dengan signifikan 0,013. Karena uji t membuktikan t hitung (1,438) > t

table (1,988) dan Sig.(0,013) < 0,05. Artinya variable pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian **Surani (2014)** yang mengatakan bahwa pelaksanaan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru karena uji t membuktikan t hitung (2,415) > t table (1,988) dan Sig.(0,002). Artinya variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Amran (2010)** yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. Karena uji t membuktikan t hitung (5,150) > t table (1,988) dan Sig.(0,002) < 0,005. Artinya variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru sebagai berikut:

- 1) Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. Ini berarti semakin tinggi tingkat pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
- 2) Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
- 4) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru masih harus ditingkatkan, karena masih banyak karyawan yang belum memanfaatkan waktu bekerja secara efektif dan sering menunda-nunda pekerjaannya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Sehingga karyawan dapat menggunakan

waktu bekerjanya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan bias tercapai.

- 2) Dalam meningkatkan Pengawasan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan ke objektifan dalam pengawasan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan pengawasan juga harus dilakukan secara rutin tetapi tidak terlalu ketat, sehingga karyawan bisa berdiskusi dengan atasan mengenai permasalahan yang dialami karyawan dan karyawan bisa melakukan kinerjanya dengan baik.
- 3) Dalam meningkatkan disiplin kerja sebaiknya perusahaan ataupun atasan memperhatikan instruksi-instruksi yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan mematuhi instruksi yang diberikan dan akan mempunyai tanggung jawab dan mempunyai kesadaran tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Dalam meningkatkan semangat kinerja karyawan pasti dilihat dari tingkat Kompensasi didalam perusahaan yang dimana sebaiknya perusahaan memperhatikan gaji dan tunjangan yang sesuai jabatan pekerjaan yang dimiliki karyawan agar berjalan secara efektif dan tidak membuat karyawan menjadi malas – malasan dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto,S. 2011. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan

Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung

Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting:Jakarta

Davis, 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Rivisi. CV. Haji Mas Agung. : Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara Jakarta.

Mangkunegara,AA. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung

Mangkunegara,AA.Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mulyadi. 2007. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat: Jakarta

Rivai, Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, dari teori kepraktik. PT. Raja Grafindo Pesada. Jakarta

Siagian,Sondang.P.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan

- Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Surani. 2014. *Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Ritel Modern (Kasusu Karyawan Fronlinier PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru)*. Jom FISIP Volume 1 No. 2 Oktober 2014.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi ketiga penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Persada