

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TOYOTA AGUNG AUTOMALL  
PEKANBARU**

**Oleh :**

**Yudhi Hardianto**

**Pembimbing : Marzolina dan Restu**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [yudhihardianto44@gmail.com](mailto:yudhihardianto44@gmail.com)*

*The Influence Of Compensation and Monitoring to the Employee  
Performance Effectivity at Toyota Agung Automall Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This study carried out on PT.Toyota Agung AutoMall Pekanbaru.Under the guldance of Marzolina,SE,.MM and Drs.Restu,.MSi..The research aims to examine the influence of Compensation and monitoring to the Employee Performance Effectivity. Object of this research were service advisor, foreman, and technical at Toyota Agung Automall Pekanbaru. There are seventy four questionnaires were sent, but only sixty three questionnaires are returned. That data are analyzed by multiple regression method. The variables were examined are influence of Compensation and monitoring to the Employee Performance Effectivity. The results of this research showed that Compensation has an effect to the Employee Performance Effectivity, monitoring has an effect to the Employee Performance Effectivity. And the result of this research showed that the compensation and monitoring have an effect to the employee performance effectivity. The results of this research also showed that coefficient determinant is 38,7%.*

*Keywords : Effectivity, Compensation, and monitoring*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa, di dorong untuk meningkatkan efektivitas usaha nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka waktu panjang. Dalam usaha pencapaian usaha organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya Sumber Daya Manusia

(SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Di suatu perusahaan atau organisasi, efektivitas merupakan hal yang penting karena tanpa efektivitas tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sebab efektivitas yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh

manusianya dalam melaksanakan pekerjaan.

Efektivitas yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan program pengembangan dan pengawasan terhadap karyawannya (Zuilyati, 2005: 68). Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan efektivitas yaitu dengan pendidikan dan latihan, pemindahan pegawai keposisi yang tepat, dan promosi jabatan, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, serta mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini terjadi pada PT Toyota Agung Automall. PT Toyota Agung Automall adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, servis dan perbaikan mobil. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, penilaian terhadap efektivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan karena banyaknya pesaing pasar dengan jenis usaha jasa yang sama untuk mempertahankan keberlangsungan usaha. Terlihat bahwa jumlah karyawan setiap tahunnya mengalami penambahan ini dilakukan perusahaan guna dapat memenuhi pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu target dan realisasi setiap tahunnya tidak pernah tercapai, kecuali pada tahun 2014. Hal ini mengidentifikasikan bahwa jumlah karyawan yang semakin meningkat tidak memberikan dampak terhadap pemenuhan realisasi dari servis mobil di PT Toyota Agung Automall. Dari tabel di atas juga memperlihatkan persentase dari

target dan realisasi terjadi fluktuasi atau cenderung mengalami penurunan yang mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan belum tercapai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan didalam suatu perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi. Menurut Handoko (Edi, 2009:45), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk itu dalam penentuan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional. Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Henry (2013:89), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi

karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai penghargaan terhadap setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

PT. Toyota Agung Automall memberikan kompensasi dengan bentuk pemberian insentif kepada karyawan, untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Namun, pemberian insentif ini tidak dapat menjadi acuan untuk menjamin tercapainya efektifitas kerja. Jika dilihat dari insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, *service advisor* menjadi tenaga ahli yang mendapatkan insentif tertinggi dibandingkan yang lainnya dalam menangani servis mobil. Hal ini dikarenakan *service advisor* adalah pihak yang bertanggungjawab pada hasil akhir servis serta pihak yang mendengarkan keluhan dari pelanggan untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan di PT Toyota Agung Automall.

Untuk membantu terciptanya efektifitas kerja karyawan juga dibutuhkan faktor lainnya, yaitu pengawasan. Pengawasan kerja dalam servis mobil yang dilakukan oleh karyawan pada PT Toyota Agung Automall dilakukan oleh *foreman* terhadap teknisi mobil. Hal ini ditunjukkan bahwa dalam beberapa hari pengamatan peneliti ke perusahaan, dapat dilihat dengan adanya hasil pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh *foreman* di PT Toyota Agung Automall, sehingga hasil; kerja yang

diselesaikan oleh teknisi terhadap servis mobil dapat terhindar dari adanya pengerjaan ulang yang akan menurunkan efektifitas kerja karyawan di PT Toyota Agung Automall.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall? 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall? 3) Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall?

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teoritis**

#### **Efektivitas Kerja**

( Robbins, 2008:55 ) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran dengan menggunakan suatu konsep untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai sasarannya. Efektivitas kerja adalah pencapaian target suatu pekerjaan sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kompensasi**

kompensasi menurut Hasibuan, (2009:118), yaitu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. sedangkan kompensasi berbentuk barang yaitu kompensasi yang dibayar dengan menggunakan barang. Sedangkan pendapat lain mengenai kompensasi yaitu William B. Werther dan Keith Davis Dalam buku (Hasibuan 2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

### **Pengawasan**

Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Moekijat, 2007:80) selain itu pengawasan juga merupakan suatu tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan

mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesahan-kesalahan itu.

### **Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Efektifitas Kerja**

Program kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan akan mencerminkan upaya perusahaan tersebut dalam mempertahankan sumber daya manusia. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memperoleh karyawan yang handal dan juga dapat memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran (kompensasi) yang dirasa kurang akan mengurangi efektifitas kerja. (Rivai, 2008:358). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zubir Syahputra (2012) membuktikan bahwa hasil pembuktian juga membuktikan bahwa kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja**

Kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan atau kinerja pegawai yang rendah, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan dan

kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana (Handoko, 2009:359). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zubir Syahputra (2012) membuktikan bahwa pengawasan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall.
- b. Kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall.
- c. Pengawasan berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan Pada PT. Toyota Agung Automall.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam pengambilan sampel pada PT. Toyota Agung Automall, penulis mengambil populasi penelitian adalah seluruh *service advisor, foreman* dan teknisi yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara sensus, yang artinya pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil total keseluruhan populasi dalam penelitian (Ghozali, 2013:56). Dalam pengambilan sampel pada PT. Toyota Agung Automall, penulis

mengambil seluruh populasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada PT. Toyota Agung Automall sebanyak 74 orang dengan menggunakan metode sensus. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada narasumber yaitu karyawan yang ada PT. Toyota Agung Automall yang direpresentasikan melalui 74 responden. Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, surat kabar, televisi, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2008:58), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ( $\text{sig} \leq 0,05$  dan  $r\text{-hitung} > r$  tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ( $\text{sig} \geq 0,05$  dan  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ ). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat

pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS ver 20.

Dengan ketentuan (Ghozali, 2005 dalam Waluyo, 2013:83) :

1. Jika koefisien Alpha ( $\alpha$ ) < 0,6 maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6, maka butir pernyataan dinyatakan reliable

### Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian. Penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2008:296).

Pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan: (Sugiyono, 2010:243)

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

Keterangan:

- Y = Efektivitas kerja
- $\alpha$  = Konstan
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Pengawasan

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1, X_2$ , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ )

nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

### Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Keseluruhan variabel penelitian ini terdiri dari 22 item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya di bawah 0,05 untuk setiap butir pernyataan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Y1	.883
Y2	.856
Y3	.881
Y4	.881
Y5	.883
Y6	.873
X1.1	.919
X1.2	.877
X1.3	.805
X1.4	.823
X1.5	.866
X1.6	.895
X2.1	.786
X2.2	.771

X2.3	.774
X2.4	.768
X2.5	.766
X2.6	.775
X2.7	.771
X2.8	.759
X2.9	.768
X2.10	.781

*Sumber: Data Olahan, 2016*

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berikut ini adalah tabel *Komolgrov Smirnov* untuk membuktikan bahwa data distribusi normal terhadap penyebaran kuesioner. Pada tabel diperoleh nilai *asympt sig (2-tailed)* 0,779 Nilai yang diperoleh dalam pengujian *komolgrov smirnov* dibandingkan dengan nilai standar pada *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0,05. Nilai *asympt sig (2-tailed)* hitung > 0,05, yaitu nilai 0,779 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa distribusi penyebaran kuesioner adalah normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolonieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

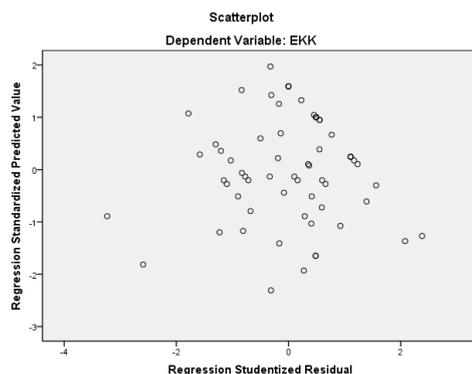
multikolonieritas adalah nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF > 10.

Hasil uji model 1 yang ditampilkan pada Tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 sedangkan nilai VIF di bawah 10. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan yang multikolinieritas antar variabel.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen.

**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



**Sumber :** Data Olahan, 2016

Pada gambar scatterplot juga menunjukkan bahwa, penyebaran titik tidak menggambarkan sebuah pola tertentu dan tersebar dengan merata. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Dengan kata lain pada model regresi ini variasi data homoskedastisitas, terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Dari Tabel diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 4.439 + 0,710X_1 + 0,132X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 4,439 Artinya adalah apabila variabel kompensasi dan pengawasan diasumsikan nol (0), maka efektifitas kerja karyawan sebesar 4,439
- Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,710 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan sebesar 0,710
- Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,132 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan sebesar 0,132.

### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>1</sub>

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4 didapat nilai  $t_{hitung}$  senilai 5,403 Nilai  $t$  tabel sebesar 5,403 diperoleh dari tabel statistic sebesar 1,999, maka dapat disimpulkan **H<sub>1</sub> diterima** yaitu kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan. Sementara itu, dalam tabel didapat P value 0,000 yang berarti P value  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hitungan tersebut, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Kompensasi menurut Hasibuan, (2009:118), yaitu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. sedangkan kompensasi berbentuk barang yaitu kompensasi yang dibayar dengan menggunakan barang. Sedangkan pendapat lain mengenai kompensasi yaitu William B. Werther dan Keith Davis Dalam buku (Hasibuan 2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Andrew f. Sirkula yang dikutip (Hasibuan 2009:119), mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Dari beberapa definisi tentang kompensasi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi

merupakan keseluruhan pengeluaran perusahaan untuk bayaran atas jasa yang telah diberikan karyawan baik secara *financial* maupun *non financial*.

### Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel didapat nilai  $t_{hitung}$  senilai 2,559 Nilai  $t$  tabel sebesar 2,559 diperoleh dari tabel statistic sebesar 1,999, maka dapat disimpulkan **H<sub>2</sub> diterima** yaitu pengawasan berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan. Sementara itu, dalam tabel didapat P value 0,024 yang berarti P value  $0,024 < 0,05$ . Berdasarkan hitungan tersebut, diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Moekijat, 2007:80) selain itu pengawasan juga merupakan suatu tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesahan-kesalahan itu.

### Hasil Uji Statistik F

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Statistik F**

F	Sig.
20.533	.000 <sup>a</sup>

*Sumber:* Data Olahan, 2016

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2013:84).

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 2 didapat nilai  $f_{hitung}$  senilai 20,533 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hitungan tersebut, diketahui bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan. Program kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan akan mencerminkan upaya perusahaan tersebut dalam mempertahankan sumber daya manusia. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memperoleh karyawan yang handal dan juga dapat memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaiknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran (kompensasi) yang dirasa kurang akan mengurangi efektifitas kerja. (Rivai, 2008:358). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zubir Syahputra (2012) membuktikan bahwa pengawasan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap efektifitas kerja karyawan. Hasil uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 3**  
**Hasil uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square
1	.637 <sup>a</sup>	.406

*Sumber:* Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai koefisien *adjusted R square* yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,387 yang artinya adalah 38,7% variabel dependen (efektifitas kerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan pengawasan). Semakin besar nilai *adjusted R square*, maka semakin besar (kuat) hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 3 sebesar 0,637 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat, karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,05. Standar *Error of Estimate* (SEE) sebesar 2,30503. Makin semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil pembahasan penelitian mengungkapkan sejumlah temuan-

temun yang pada garis besarnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan dan Kompensasi merupakan dua aspek yang secara simultan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.
2. Semakin baik pengawasan yang berjalan di perusahaan, maka akan semakin tinggi efektifitas kerja karyawan.
3. Semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan.

### Saran

Atas dasar simpulan di atas, dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dijalankan perusahaan harus lebih efektif dengan menetapkan kembali poin-poin penilaian pengawasan secara tertulis dan dipahami seluruh karyawan. Kepada pimpinan pengawasan direkomendasikan untuk segera mengambil tindakan perbaikan agar efektifitas kerja karyawan dapat terwujud.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan perlu ditingkatkan dengan cara membuat besarnya tunjangan berdasarkan pencapaian prestasi. Semakin tinggi prestasi dan level kerja yang dihadapi karyawan maka akan semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan, seperti menambahkan

variabel independen atau menggunakan variabel intervening ataupun variabel moderating untuk memperoleh hasil yang berbeda. Variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat dijadikan rekomendasi untuk ditambahkan pada penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H, 2011, *Manajemen*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Kencana.
- Syahputra Zubir, 2012. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh*.

Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia Untuk*

*Perusahaan.* Jakarta : PT. Raja  
Grafindo Persada.