E-ISSN: 3030-9905
DOI: doi-No.
Received: 02/10/2023, Revised: 17/10/2023, Publish: 15/01/2024

KINERJA PEGAWAI BERBASIS KOMPENSASI DAN PENGAWASAN PADA PEGAWAI BANK BRI REGIONAL OFFICE JAKARTA 3

Anang Martoyo[1], Muhammad Yusuf [2], Satrio Pinandito[3]
[1]Bisnis Digital / Universitas Siber Indonesia, Indonesia, anang.martoyo@cyber-univ.ac.id.
[2]Kewirausahaan / Universitas Siber Indonesia, Indonesia, muhammad.yusuf@cyber-univ.ac.id.
[3]Kewirausahaan / Universitas Siber Indonesia, Indonesia, satriopinandito11@gmail.com.
Korespondensi: Anang Martoyo[1]

Abstract: *The aim of the research is to determine the effect of effective monitoring mechanisms to achieve the desired performance and to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 3. The research method used is associative research with a quantitative approach and data collection techniques through observation, using questionnaires and interviews with respondents. The data analysis used is multiple regression using IBM SPSS 21. The results of the research show that supervision has a positive effect on employee performance and compensation affects the performance of PT employees. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Regional Office Jakarta 3.*

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Monitoring*.

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh mekanisme pengawasan yang efektif untuk mencapai kinerja yang diinginkan dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 3. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi, menggunakan kuesioner, dan wawancara dengan responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda menggunakan IBM SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indoesia (Persero) Tbk. Regional Office Jakarta 3.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Pengawasan.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang bekualitas tinggi untuk pengembangan perusahaaan. Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju ke arah yang lebih baik. Setiap perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dalam pengembangan sebuah perusahaan, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, namun banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi, prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan imbalan berupa uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi sangat berpengaruh mengingat bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan balas jasa berupa uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jika dalam sebuah organisasi perbankan kurang memperhatikan prosedur yang lazim digunakan mengenai kompensai maka akan sulit bagi organisasi perbankan untuk mewujudkan profesionalisme dalam diri pegawai. (Mangkunegara, 2013:4) menyatakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbnagkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemeberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Adanya pemberian kompensasi bukan saja dapat menguntungkan setiap karyawan, perusahaan juga akan merasa puas telah dapat berbuat sesuatu yang terbaik bagi karyawannya, maka hal tersebut membuat semakin kokoh hubungan antara kedua belah pihak yaitu akan menimbulkan rasa saling membutuhkan. Pemberian kompensasi yang tepat, baik jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Supranto, 2019:1).

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin

merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam. pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. (Handoko, 2017:208).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Utami (2013) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih." Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana Y= 6,615+1,697X pada taraf signifikan α = 10% dimana nilai t hitung sebesar 6,615 sedangkan t tabel sebesar 1,697 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2018) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t dan hubungan korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan tahunan, produktivitas kerja karyawan dapat terlihat dari target pencapaian target laba bersih disetiap tahunnya. Berikut adalah data kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1 Ikhtisar Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Regional Office Jakarta 3 (dalam jutaan)

Indikator	Tahun 2022	Tahun 2020	Tahun 2021
Aset	76.477.862	78.747.628	79.233.985
Kredit	32.704.395	36.686.025	39.659.573
Simpanan	77.393.303	51.287.440	54.265.583
Laba Bersih	3.234.529	2.946.751	2.839.202
NPL Netto	1.49 %	1,67 %	2.03%

Sumber : Laporan Keuangan Konsolidasi 2022 sd 2021

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 3 telah menunjukkan hasil pencapaian yang baik secara garis besar. Namun, terjadi kenaikan pada NPL di tahun 2021 dimana hal ini memicu tergerusnya laba secara keseluruhan. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja bagi karyawan dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi dan pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Jakarta 3?

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan : "suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan : "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisisen untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan di dalam memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Kadarisman (2018:49) : menyatakan bahwa kompensasi adalah "Penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi". Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa menurut Hasibuan (2013:121) adalah : Ikatan kerja sama, Kepuasan kerja, Pengadaan efektif, Motivasi,.Stabilitas karyawan, Pengaruh pemerintah,.

Menurut Rivai (2009:741), jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : Kompensasi Finansial, terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari paket liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi Non finansial, meliputi pujian, peluang promosi, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2013:127) antara lain sebagai berikut : Penawaran dan permintaan tenaga kerja,.Kemampuan dan kesediaan perusahaan, Produktivitas kerja karyawan,. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya,Biaya hidup/cost of living, Posisi jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman karyawan,. Kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan,

Menurut Herujito (2016) pengawasan adalah suatu upaya yang sistematik untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan.Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Menurut Winardi (2017:) "Pengawasan adalah semua aktivitasyang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai denganhasil yang direncanakan". Sedangkan menurut Basu Swasta (2015) "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan". Sedangkan menurut Komaruddin (2016) "Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti". Menurut Robert J. Mockler (2015) pengawasan yaitu usaha sistematik

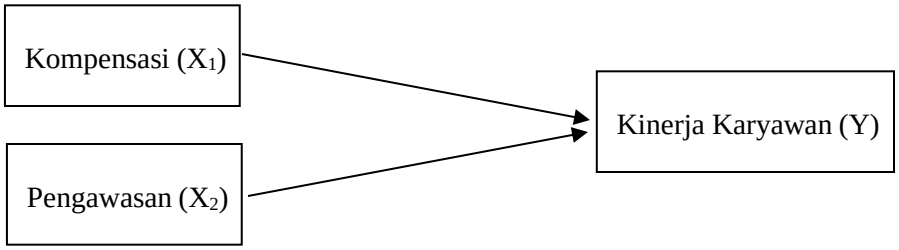
menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasai dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Pengendalian / Pengawasan adalah proses mengarahkan seperangkat variable / unsur (manusia, peralatan, mesin, organisasi) kearah tercapainya suatu tujuan atau sasaran manajemen. Pengendalian dan pengawasan diperlukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan suatu kegiatan dalam organisasi sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah digariskan atau ditetapkan. Pengawasan (*controlling*) merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Semua fungsi terdahulu, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Dalam hal ini, Louis E. Boone dan David L. Kurtz (2014) memberikan rumusan tentang pengawasan sebagai : "… *the process by which manager determine wether actual operation are consistent with plans*".

Menurut Masimamgun (2020:87) jenis-jenis pengawasan dapat ditinjau dari 3 segi: Pengawasan darisegi waktu, Pengawasan dilihat dari segi obyektif, Pengawasan dari segi subyek. Pengawasan dari segi subyek terdiri dari pengawasan intern dan pengawasan ekstern. Berdasarkan beberapa konsep diatas, maka indikator pengawasan yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada sistem pengendalian yang efektif yaitu : Ketepatan, Tepat Waktu, Hemat, Fleksibel, Bisa dipahami, oleh para penggunaannya, Kriteria (standar) yang masuk akal, Penempatan yang strategis, Tekanan. Multikriteria dan Tindakan koreksi.

Menurut Rivai (2009:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari pengertian performance, adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011:7). Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2017:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor individual, Faktor Psikologis Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur, dan job design. Menurut Robbins (2017:16-17), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Tanggung jawab, dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansidan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Teoritis



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian memakai pendekatan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey. Unit analisis adalah pegawai di Regional Office Jakarta 3 PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Berlokasi di Jalan Kapten Soebianto Djodjohadikusumo Kav CBD 2 No. 1 BSD City.yang berjumlah sebanyak 239 Orang. Penelitian bersifat verifikatif untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Ketentuan-ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Instrumen untuk pengumpulan data berbentuk non test berupa kuesioner dengan menggunakan data interval dengan skala likert, observasi, dan wawancara yang bertujuan mencari hubungan dua variabel independent terhadap satu variable dependen dengan 9 dimensi dan 15 indikator.
- Metode sampling yang digunakan adalah teknik '*Nonprobilility* Sampling melalui '*Incidental Sampling*'.
- Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, $n = N/N(d)^2+1$, n = ukuran sampel, N = Populasi, d = taraf nyata. Hasil perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 0,10 adalah $n = 239/239\ (0,1)^2 +1 = 70,50$. Jadi anggota populasi yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang.
- Pengujian data analisis menggunakan Uji Asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas Residual, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.
- Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan software IBM SPSS 21 dengan Persamaan Regresi $Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$ (Y = Variabel Dependen; a = Konstanta; $\beta 1$, $\beta 2$ = Koefisien Regresi; X_1, X_2 = Variabel Independen);
- Pengujian Hipotesis dengan Uji t (Secara Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda (Multiple Linear Regression) data terlebih dahuli harus lulus uji asumsi klasik untuk memperoleh penelitian yang akurat. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder sehingga perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil analisis dalam gambar histogram menunjukkan bahwa grafik paling tinggi berada di tengah-tengah pada angka 0. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak cenderung ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai Tolerance 0.10, yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai Tolerance untuk variabel Pengawasan adalah 1.000 0.10, Nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak adanya variabel independen yang mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) 0.10, yang dapat dijelaskan bahwa Nilai VIF untuk variabel Pengawasan adalah 1.000 0.10, berdasarkan nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastiditas dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows dapat ditunjukkan pada grafik Scatterplot, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas dan dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. berdasrkan hasil tersebut, maka pada model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan pengawasan yang merupakan masukan variabel independen.

a) Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows.Berdasarkan hasil hitung Durbin-Watson pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.895. Nilai Durbin Watson (DW) berada pada range 1.55 sampai dengan 2.46. sehinga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai tidak ada autokorelasi pada model regresi.

Analisis Regresi

Hasil perhitungan analisis regresi berganda, sebagai berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Variabel Kompensasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10176.673	2809.187		3.623	.001
	Kompensasi	.486	.119	.440	4.074	.000

Sumber : Spss vers 20.0 For Windows

Pada tabel 1 menunjukkan perhitungan analisis regresi dimana hasil uji coefficients pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) dikemukakan dengan nilai (constant) 10176,673 dan nilai b = 0.486 dan tingkat signifikan 0.000. berdasarkan keterangan tersebut, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$Y = 10176{,}673 + 486X_1$, Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Kompensasi

Artinya: Jika kompensasi 0, maka kinerja nilainya 10176,673 satuan unit. Nilai Koefisien regresi kompensasi (b) positif yaitu 0,486; artinya setiap kenaikan kompensasisebesar 1 satuan unit, maka tingkat kinerja akan naik sebesar 0,486 satuan unit atau 48,6%

Tabel 2 Analisis Regresi Variabel Pengawasan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.598	2.028		9.169	.000
	PENGAWASAN	.447	.550	.625	5.929	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0 For Windows

Tabel 2 menunjukkan perhitungan analisis regersi berganda. Hasil uji coefficients, pada uji regresi berganda keseluruhan pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) dikemukakan dengan nilai (constant) 18.598 dan nilai b = 0.447 dan tingkat signifikan 0.000. berdasarkan keterangan tersebut, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$Y = 18.598 + 0.447X_2$, Dimana:

Y = Kinerja

X_2 = Pengawasan

Artinya: Jika Pengawasan 0, maka kinerja nilainya 18.598 satuan unit. Nilai Koefisien regresi pengawasan (b) positif yaitu 0,447; artinya setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan unit, maka tingkat kinerja akan naik sebesar 0,447 satuan unit atau 44,7%

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Besarnya nilai koefeisien determinasi secara simultan dapat diketauhi pada uji korelasi berganda yang ditunjukkan dengan nilai R Square. Hasil dari koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows menunjukkan nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0.440 atau 44,0%%. hal ini berarti 44,0% variansi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen Kompensasi sisanya sebesar 56,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0.616 atau 61.6%%. hal ini berarti 61.6% variansi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen Pengawasan sisanya sebesar 38.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Jakarta 3.

Hasil perhitungan dengan program SPSS 21.0 for windows uji regresi parsial variabel kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebagaiberikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Statistik Uji t Kompensasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10176.673	2809.187		3.623	.001
	kompensasi	.486	.119	.440	4.074	.000

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa untuk uji hipotesis pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,074 > 1.97), maka ho ditolak, artinya dari uji ini bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja.

Tabel 4 Hasil Pengujian Statistik Uji t Pengawasan

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.598	2.028		9.169	.000
	Pengawasan	.447	.550	.625	5.929	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0 for Windows

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa untuk uji hipotesis pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel (5.929 > 1.97), maka ho ditolak, artinya dari uji ini bahwa secara prsial terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi & Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu studi pada Kantor Bank BRI Regional Office Jakarta 3), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam kategori sedang dan bersifat positif;
2. Pengawasan menjadi hal terpenting dalam setiap institusi yang ada baik bisnis maupun non bisnis. Pengawasan tercermin dari perilaku yang dimiliki atasan terhadap bawahan. Pengawasan yang dilakukan Kepala Kantor PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office BRI Jakarta 3 berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai;
3. Besarnya pengaruh kompensasi sebesar 0,486 dan pengawasan sebesar 0,447 terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office BRI Jakarta 3.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah perlunya dibuat sebuah mekanisme sistem pengawasan yang dapat memonitor pencapaian target dan kualitas kinerja karyawan, hal ini bertujuan agar perusahaan mendapat imbal balik berupa peningkatan kinerja perusahaan dalam setiap periode nya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai, prioritas utama adalah memiliki Kepala Kantor PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office BRI Jakarta 3 dengan pengawasan yang tepat dan sesuai bagi setiap Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Basri, Hasan dan A. Rusdiana. (2015). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Pustka Setia, Bandung, Indonesia.

Elsa Sahara Dina, Ayu Andira, Darliana Darwis. (2022). Pengarahan dan Pengawasan Kesehatan.Jurnal Kesehatan USIMAR Vol (1) : 42-49. Program Studi Administrasi Kesehatan, Universitas Sains Islam Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.

Gibson (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, (2013), Manajemen. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Harianto dan Saputra,Asron. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 8. No.1 Batam, Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herdino, Dodi dan Andri,Seno. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Herujito, Yayat M. (2016). Dasar-Dasar Manajemen. PT Grasindo, Jakarta, Indonesia

Kadarisman, 2018. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2017. *Evaluasi KinerjaSumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Maria, Elvie dan Ginting, J.H. (2022). The Contribution Of Soft Skills And Compensation In Employee Performance Through Work Motivation As Mediator. Jurnal Ilmiah Methonomi, p-ISSN:2460-562X, e-ISSN:2598-9693 Volume 8 Nomor 1. Universitas IBBI, Medan, Indonesia

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk PerusahaanDari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbin, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Stoner, James A.F. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). ISBN : 9786022895206, Penerbit Alfabeta, Indonesia.

Toding,Anastasya Yuyun. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. eJournal Administrasi Bisnis. Vol. 4 (2): 386-399 ISSN 2355-5408. Universitas Mulawarman, Samarinda.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, Indonesia.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.