

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN BARANG MILIK DAERAH
KABUPATEN MINAHASA UTARA**

*EFFECT OF SUPERVISION, LEADERSHIP AND COMPENSATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE IN
THE FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY AND REGIONAL GOODS OF REGENCY OF NORTH
MINAHASA*

Oleh :

Mirsa Lukas¹

Bernhard Tewal²

Mac Donald Walangitan³

^{1,2,3} **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

mirsaariana@gmail.com

tewalb@yahoo.com

macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Kinerja Karyawan merupakan hal penting untuk diperhatikan, dalam rangka tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah faktor pengawasan, faktor kepemimpinan, dan faktor kompensasi untuk meningkatkan kemampuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi yang ada berjumlah 120 orang. Maka dari itu untuk menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 55 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara dan pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara

Kata kunci: pengawasan, kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract: Employee performance is important to note, in order to achieve the goals and progress of the organization to survive in a competition. Improving employee performance must have several factors that need to be considered include the factors of supervision, leadership factor, and compensation factors to improve the ability. The purpose of this study is to determine whether supervision, leadership and compensation have a significant effect on employee performance at the Financial Agency of North Minahasa Regency either Partial or simultaneous. The type of research in this study is associative research that measures the association between two or more variables. The population is 120 people. Therefore to determine the sample using slovin formula that is amounted to 55 people. Technical analysis of data used in this research is multiple linear regression analysis. The result of the research shows that partial supervision has no significant effect on Employee Performance at Finance Agency of North Minahasa Regency, partial leadership has no significant effect on Employee Performance In Financial Agency of North Minahasa Regency, partial compensation has significant effect to Employee Performance At Financial Agency of Kabupaten North Minahasa And supervision, Leadership and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance At Financial Agency of North Minahasa Regency

Keywords: supervision, leadership, compensation, employee performanc

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Berbagai kekecewaan masyarakat sebagai ungkapan ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan aparat sipil negara pada berbagai organisasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah, sayangnya dikritisi secara bijak oleh pemerintah. Selaku aparat tidaklah boleh hanya terpaku kepada hal-hal yang bersifat rutinitas, apalagi bersikap lamban dalam mengantisipasi dan memberikan respon terhadap setiap perubahan yang terjadi di dalam masyarakat termasuk menyangkut kinerja karyawan yang setiap saat disorot oleh masyarakat sebagai bentuk kontrol sosial. Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara, diharapkan oleh semua pihak mampu memberikan kontribusi terhadap visi, misi dari Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara. Kinerja Pegawai merupakan hal penting untuk diperhatikan, dalam rangka tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, budaya organisasi, sarana prasarana, profesionalisme pegawai dan faktor – faktor lainnya. Namun dalam penelitian ini penulis akan mengkhususkan pada faktor pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi sesuai dengan peran utama Badan Keuangan itu dalam pemerintahan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja seorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Peningkatan kinerja pegawai tentunya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah faktor pengawasan, faktor kepemimpinan, dan faktor kompensasi untuk meningkatkan kemampuan.

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif, peran pimpinan sangat menentukan. Pimpinan berkewajiban menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawannya. Intinya pimpinan harus berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya dan budaya kinerja dalam organisasi. Pimpinan bertanggung jawab untuk melakukan observasi dan monitoring kinerja. Untuk bisa melakukan monitoring kinerja organisasi dan kinerja bawahan secara efektif, organisasi harus memiliki dukungan teknologi informasi yang memadai. Pimpinan juga berkewajiban untuk memberikan umpan balik dan pengarahan kepada bawahannya. Dalam hal ini, pembuat keputusan dan pengarahan merupakan tugas terpenting pimpinan dalam organisasi seperti halnya pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara. Faktor Lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Terry dalam Thoha (2012:259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha.

Peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapatlah dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang baik, adalah seseorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menyerahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan. Pengawasan dan Kepemimpinan saja belum cukup menjamin bahwa seorang karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja secara optimal, masih diperlukan balas jasa dari perusahaan dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Bagi pegawai, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan pada Badan pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara berhubungan dengan bidang kerja pegawai sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Bertolak dari pemikiran-pemikiran tersebut diatas penulis tertarik untuk mengetahui keberhasilan maupun kendala atau permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
4. Untuk mengetahui apakah pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Kemajuan-Kemajuan diberbagai bidang antara lain bidang teknologi menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan usaha mencapai tujuan tertentu. Terbatasnya sumber-sumber kebutuhan manusia yang diperlukan dalam proses pencapaian usaha, menuntut dilaksanakannya ara kerja yang efektif dan efisien. Hal ini berarti diperlukan manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan yang lebih maju, sehingga dapat membantu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam usaha pencapaian suatu tujuan tertentu yang optimal. Pemahaman manusia tentang peranan sumber daya manusia in mendorong tumbuh dan berkembangnya ilmu pengetahuan tentang teknik pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Mangkunegara (2010) mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu, pengolahan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individual pegawai.

Kinerja Pegawai

(Hasibuan, 2012) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2012).

Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. (Fahmi, 2013 : 96).

Manullang (2011) tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepat-nya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen.

Kepemimpinan

Bernadine dan Susilo Supardo (2002) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau saran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, dengan adanya kepemimpinan sangatlah diperlukan sebab dengan adanya kepemimpinan maka kegiatan kelompok menjadi terarah. Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kompensasi

Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan. Handoko (2012:155) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan Suwatno (2011:220) kompensasi mempunyai arti yang lebih luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Penelitian Terdahulu

Norbaiti (2013), tujuan peneliti untuk menganalisis pengaruh pengawasan, kepemimpinan, dan kinerja pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen perindustrian dan perdagangan, Kalimantan Selatan, dan menganalisis pengaruh pengawasan, kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Departemen perindustrian dan perdagangan di provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data alat hipotesis utama bahwa kebenaran akan diuji dalam penelitian ini, tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 46 karyawan yang bekerja di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kalimantan Selatan. Sumber data data adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur. Berdasarkan analisis jalur, pengawasan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan Disperindang Provinsi Kalimantan Selatan. Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan Disperindang Provinsi Kalimantan Selatan, pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan Disperindang Provinsi Kalimantan Selatan.

Masyhura (2013), Tujuan peneliti untuk menganalisis pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yang dilakukan di PT. Jamsostek (persero) Cabang Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamsostek (persero) Cabang Sumatera Barat yang berjumlah 34 orang dan sampel diambil dengan teknik *total smpling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara adapun waktu penelitian 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2012). Jumlah Pegawai sebanyak 120 orang. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:76) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (10\%)^2}$$

$n = 54,5$ dibulatkan menjadi 55 responden

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
X ₁	=	Pengawasan
X ₂	=	Kepemimpinan
X ₃	=	Kompensasi
β 1, β 2, β 3	=	Koefisien regresi variabel bebas
e	=	standard eror (tingkat kesalahan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Analisa Regresi Linier Berganda****Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
	Std. Error

1 (Constant)	14.443
4.043 Pengawasan	.111
.086 Kepemimpinan	.150
.123 Kompensasi	.292
	.114

Sumber : Data olahan SPSS

Persamaan regresi $Y = 14,443 + 0,111 X_1 + 0,150 X_2 + 0,292 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pengawasan (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 14,443 memberikan pengertian bahwa jika Pengawasan (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,443 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Pengawasan (X_1) sebesar -0,111 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengawasan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,111 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.150 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.150 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Kepemimpinan (X_3) sebesar 0.292 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.292 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F

Tabel 2. Uji Hipotesis F

F	Sig.
7.524	.000 ^b

Sumber : Data olahan SPSS

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pengawasan (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji hipotesis t

Tabel 3. Uji Hipotesis t

Model	T	Sig.

1	(Constant)	3.572 .001
	Pengawasan	1.299 .200
	Kepemimpinan	1.223 .227
	Kompensasi	2.561 .013

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi $p\text{-value} = 0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Pengawasan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi $p\text{-value} = 0,227 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_3) signifikansi $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan dan harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan baik jika pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan itu maksimal. Kinerja dapat tercapai apabila hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Pengawasan terhadap kinerja juga dapat dicapai melalui sistem pergerakan yang dapat merangsang para bawahan bekerja dengan ikhlas, jujur, loyal. Salah satu sasaran pokok manajemen dalam menjalankan kegiatan kegiatan dalam suatu organisasi ialah kinerja yang semaksimal-maksimalnya. Maka dari itu pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau saran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antar faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam kegiatan perusahaan, pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena pemberian kompensasi menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu prestasi yang merupakan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, di dalam kompensasi terhadap system insentif yang menghubungkan Kompensasi dengan Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara
2. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara
4. Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara

5. Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Mengingat Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara
2. , maka Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara harus memperhatikan faktor Kompensasi
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Pengawasan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadine R. Wirjana, M.S.W. & Susilo Supardo, 2002, *Kepemimpinan (Dasar-dasar dan Pengembangannya)*. Yogyakarta. ANDI.
- Fadhil Masyhura. 2013. Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. JAMSOSTEK (PERSERO) Cabang Sumatera Barat. ejournal.unp.ac.id. Jurnal UNP. Diakses Tanggal 28 Mei 2017
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia* Bumi Aksara, edisi ketiga, Jakarta.
- Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, 2011, *Manajemen Personalialia*, Aksara Baru, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Nobaiti. 2013. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id>. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan. Diakses Tanggal 28 Mei 2017
- Sugiyono 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suwatno 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis, Edisi Kedua*. Rajawali Pers. Jakarta