

## Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi

Ade Haryuningsih Sari<sup>1</sup>, Wahidin Septa Zahran<sup>2\*</sup>, Renisya Ayu Utami<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : [adeharyuningsih@gmail.com](mailto:adeharyuningsih@gmail.com)<sup>1</sup>, [septazahran65@gmail.com](mailto:septazahran65@gmail.com)<sup>2</sup>, [renisyanisya@gmail.com](mailto:renisyanisya@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords

Compensation, Supervision,  
Work Effectiveness

*This study aims to analyze the effect of compensation and supervision on the work effectiveness of the employees at Fire Department Bekasi. In this study, the population of this study was employees of the Fire Department Bekasi. The sample of this research was 86 which is divided proportionally according to the work location (sector). Based on data analysis, the indicators in this study were valid and the variables were reliable. Based on the research, the regression equation obtained was:  $Y = 17.839 + 0.146 X_1 + 0.384 + e$ . This equation shows that the variable of work effectiveness is influenced by compensation and supervision. The results of other studies conclude that compensation and supervision partially have an effect on the work effectiveness of the employees at the Fire Department Bekasi*

### PENDAHULUAN

Saat ini kompensasi pegawai (ASN) dalam pengaturannya ditetapkan harus berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, sedangkan untuk Tenaga Kontrak Kerja (TKK) diatur dalam Keputusan Wali Kota No. 840 Tahun 2022 tentang Pembayaran Penghasilan Tenaga Kontrak Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Tingginya tuntutan layanan publik yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi tentu saja membutuhkan standar kerja yang ketat, sehingga menjadikan seluruh proses kerja diharapkan membawa manfaat atau hasil sesuai yang ditetapkan organisasi. Karena itulah diperlukan aspek pengawasan untuk menjamin tercapainya proses kerja yang sesuai standar, selama ini dilakukan oleh masing-masing kepala kesatuan pada wilayah kerjanya masing-masing. Pemantauan atau pengawasan merupakan hal yang terpenting untuk dilakukan dalam setiap pekerjaan dan kinerja instansi.

Hal ini dikarenakan dengan melakukan pengawasan atau pemantauan kita seseorang dapat mengetahui dan mendeteksi sesuatu yang bisa membuat organisasi dirugikan. misalnya kegagalan kinerja, kerentanan dan kekurangan, pelaksanaan metode yang buruk, serta kendala yang akan dihadapi. Umumnya pengawasan dan pemantauan dilakukan dengan melihat dan mengamati kinerja serta poses kegiatan yang kemudian di ukur dengan parameter yang telah ditentukan seperti tujuan dan standart operasionalnya.

Demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pengawasan dan pemantauan yang mempengaruhi kinerja sebuah instansi. Dalam upaya mencapai tujuan, instansi diharuskan untuk melakukan pemantauan yang baik dan optimal. Tingginya kesalahan kerja pegawai dan kegagalan

instansi juga dilatarbelakangi oleh pemantauan kinerja para karyawan atau pegawai yang kurang baik dan optimal. Sehingga hal tersebut membawa dampak kurang efektifnya para karyawan atau pegawai dalam bekerja dan tentu saja akan fatal akibatnya ketika hal ini terjadi pada musibah kebakaran atau musibah lainnya yang dialami oleh masyarakat. Kesalahan yang terkadang terjadi diantaranya terkait pengelolaan sarana dan prasarana, pelanggaran pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hal itu, tumbuh rasa ketertarikan dalam diri peneliti untuk melaksanakan penelitian skripsi mengenai hal tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi”**.

## KAJIAN PUSTAKA

1. **Administrasi Publik** : Chandler dan Plano sebagaimana yang dikutip oleh Kamarudin dalam karyanya menjelaskan bahwasanya administrasi public ialah kegiatan penyusunan, penerapan dan pengelolaan kebijakan yang dilakukan dari hasil proses organisir dan kordinasi pegawai dan sumber daya. Mereka menambahi dengan memberi penjelesan lebih lanjut bahwasanya administrasi publik adalah ilmu seni dalam mengatur dan mengelola public affairs serta melakukan setiap tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan. Keilmuan bidang ini memiliki tujuan untuk memberikan solusi dan jalan keluar atas permasalahan yang terjadi dengan melakukan revisi atau perbaikan utamanya pada SDM, finansial dan keorganisasian. (Kamarudin, 2016).
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Setiap organisasi maupun instansi mempunyai beberapa jenis sumber daya yang menjadi nilai inputnya lalu diproses dan diubah dalam bentuk produk baik berupa jasa atau barang yang menjadi outputnya. Sementara sumber daya ini dapat berupa modal finansial, alat, teknologi, teknik, sistem, strategi operasional, manusia dan lainnya. Demikian dari semua jenis sumber daya yang disebutkan diatas, manusia menjadi sumber daya terpenting dan yang paling dasar. Oleh karena itu dibutuhkan rancangan, pengelolaan dan pengendalian SDM yang biasa dikenal dengan sebutan manajemen sumber daya manusia.
3. **Efektifitas** : menurut Siagian sebagaimana dalam karyanya (Siagian 2009:20) adalah pemberdayaan dan eksplorasi SDM, alat dan fasilitas penunjang lain secukupnya dan sesuai dengan batas yang sebelumnya telah ditentukan demi menciptakan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang tinggi dan khusus dengan tepat waktu. Sementara mengenai efektifitas kerja, Siagian membaginya menjadi empat macam yakni, pertama, SDM, modal finansial, sarana dan pra- sarana yang telah ditetapkan dan diberi batasan serta bisa dipakai. Kedua, penetapan kuantitas dan kualitas produksi baik berupa barang dan jasa.
4. **Kompensasi** : ialah kegiatan pemberian upah atau imbalan yang dilakukan oleh instansi sebagai upaya meningkatkan dan membangun perilaku kerja para karyawan atau pegawainya. Demikian apabila instansi melakukan kegiatan ini dengan cara yang baik dan benar, maka akan dapat memberi kepuasan serta memotivasi kinerja para karyawan sehingga dapat menggapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Oleh sebab itu, pemberian imbalan menjadi faktor terpenting yang harus dilakukan oleh setiap instansi.
5. **Pengawasan** : Kadarisman (2012) menjelaskan bahwasanya pengawasan atau pemantauan SDM adalah aktivitas pengendalian proses realisasi tugas yang dijalankan oleh personal individu supaya proses realisasinya mendapatkan hasil yang diharapkan. Sedangkan Siswandi (2011) menjelaskan bahwa pemantauan adalah fungsi terpenting pengelolaan.

## Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Demikian dalam sebuah pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap individu akan menopang pencapaian tujuan kelompok, hal yang sama juga ketika berencana menjadikan organisasi efektif yang didahului oleh efektivitas kerja pegawai yang ada didalamnya. Kasmir, (2016) turut memberikan penjelasan bahwasanya kinerja pegawai juga mempunyai keterkaitan dengan pemberian imbalan. Demikian dapat diartikan apabila pemberian imbalan dianggap wajar dan sepadan maka pegawai akan melakukan kewajibannya, termasuk berupaya menjadikan proses kerja secara efektif.

Namun, apabila kompensasi atau imbalan dengan layak dan benar diberikan atau dibayarkan, maka proses kerja yang dilakukan pegawai akan berdampak. Hasil penelitian Yudhi Hardianto. (2017) menyimpulkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dalam membangun keefektifan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Keefektifan pengawasan atau pemantauan akan melahirkan jaminan pengikat untuk semua pegawai yang dapat mendorong mereka untuk melakukan tugas dengan baik dan maksimal. Penerapan sistem pemantauan kepada pegawai yang dibawah di landaskan pada kemauan dalam mengantisipasi tindakan dan perilaku yang menyimpang. Pemantauan bisa dibuat rumusan mengenai penentu apa yang hendak dicapai dengan cara membuat standar operasional pelaksanaan. Supaya bisa menggapai target yang sudah ditetapkan, maka pelaksanaan kegiatan haruslah sesuai dengan standar pelaksanaan. Sementara dalam upaya mencapai keefektifan pegawai atas melakukan pemantauan kepada pegawai yang dibawah, maka perbandingan kuantitas antara pegawai yang memantau dan yang dipantau tidak diharuskan sama. (Edy Sutrisno, 2013). Pengawasan dinilai efektif ketika pegawai mampu bekerja sesuai dengan kaidah atau prosedur yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Artinya ada keterkaitan antara pengawasan yang dilakukan oleh organisasi dengan upaya menjadikan pegawai bekerja secara efektif. Hasil penelitian Safran (2017) menyimpulkan variabel pengawasan memiliki relasi yang kuat dengan variabel efektivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yaitu Nurwahda dkk (2018) dan Hendri (2021). yaitu terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sebagai organisasi publik, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi perlu mengelola SDM yang dimilikinya guna memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat sebagai pengguna layanan. Berusaha menyatukan kepentingan antara pegawai dan instansi. Oleh karena itu manajemen SDM tidak hanya berupa susunan kegiatan yang berhubungan dengan koordinasi sumber daya instansi. Manajemen SDM menjadi penyumbang dan penentu utama dalam mencapai target dan tujuan instansi. Demikian dapat dikatakan apabila ketidakefektifan terjadi dalam proses manajemen SDM maka hal tersebut akan menjadi masalah dan penghambat yang mendasari kegagalan instansi dalam mencapai target capaian dan tujuannya. Pada sisi inilah efektivitas kerja pegawai sangat dinanti untuk memberikan layanan kepada masyarakat semakin optimal. Ivancevich (2007:24) mengategorikan efektivitas kinerja sesuai dengan 3 model dimensi waktu, yakni jangka panjang, menengah, dan pendek. Ketiganya menjadi sasaran organisasi ketika memberdayakan pegawainya.

Keefektifan personal individu, kelompok, dan keefektifan struktural sangat mempengaruhi keefektifan instansi. (Robbins, 2008: 23-24). Usaha tersebut dilakukan dengan tetap memperhatikan kompensasi yang adil bagi pegawainya, yaitu memberikan balas jasa sesuai

dengan kinerjanya selama ini. Perwujudan efektivitas juga dapat diupayakan dengan memperhatikan aspek pengawasan pegawai ketika bekerja. Mulyadi (2007) mengemukakan bahwasanya sebagian faktor yang berpengaruh terhadap pengawasan kinerja diantaranya perubahan yang kerap terjadi dari luar ataupun dari dalam instansi. Hal ini sangat dimungkinkan bagi sistem kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang bekerja berhubungan dengan aspek internal dan eksternal terutama situasi dan kondisi lingkungan saat terjadi musibah.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai oleh peneliti dalam skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan melakukan kajian secara langsung kepada responden penelitian melalui pengisian kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya sesuai variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini memilih pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi sebagai subyek penelitian dengan sampel 86 orang. Karena itulah dalam upaya memberikan gambaran subjek penelitian dengan jelas dan upaya memberikan hasil analisis yang cukup kuat dan tepat maka dibutuhkan penjelasan lebih awal terkait gambaran umum responden penelitian. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar di lapangan menunjukkan bahwasanya terdapat perbedaan identitas dan karakteristik di setiap informan atau responden. Sehingga dibutuhkan pengklasifikasian dan pendiskripsian supaya bisa memahami lebih jauh dan baik mengenai subjek penelitian. Pembahasan identitas responden ini dipilah menjadi beberapa bagian, yang pertama yaitu pembahasan karakteristik berdasarkan umur.

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Di bawah 30 tahun	53	61,7
2	31 – 40 tahun	23	26,7
3	40 tahun ke atas	10	11,6
Jumlah		86	100,00

Sumber : data primer diolah (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.1. bahwa karakteristik responden menurut umur yaitu mayoritas masih dibawah 30 tahun (61,7%). Karakteristik responden dibedakan menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	79	93,0
2	Perempuan	7	7,0
Jumlah		86	100,0

Sumber : data primer diolah (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.2. terlihat bahwa mayoritas adalah responden laki-laki (93%), dan selebihnya perempuan (7%). Untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	39	45,3
2	Perguruan tinggi	47	54,7
Jumlah		86	100.0

Sumber : data primer diolah (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa mayoritas responden merupakan lulusan perguruan tinggi (54,7%), dan selebihnya lulusan SMA (45,3%).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi secara parsial diketahui nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,134 > 1,989$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari probabilitas ( $0,036 < 0,05$ ). Dengan demikian maka secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ), atau hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung kajian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yudhi Hardianto. (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Sozanolo Waruwu (2018) dan Zulkifli Rusby (2018) yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

### 2. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi berganda diketahui nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,225 > 1,989$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) atau hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Safran (2017) yang menyimpulkan variabel pengawasan mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian lainnya yaitu Nurwahda dkk (2018) dan Hendri (2021). yaitu terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan efektivitas kerja pegawai. Pengawasan dinilai efektif ketika pegawai mampu bekerja sesuai dengan kaidah atau prosedur yang ada, sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $62,488 > 3,107$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ), atau hipotesis ketiga

diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudhi (2017) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan secara simultan pengawasan dan kompensasi mempengaruhi efektivitas. Mulyadi (2007) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja diantaranya perubahan yang selalu terjadi dari luar maupun dari dalam organisasi. Hal ini sangat dimungkinkan bagi sistem kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yang bekerja berhubungan dengan aspek internal dan eksternal terutama situasi dan kondisi lingkungan saat terjadi musibah. Pada sisi inilah dukungan kompensasi yang memadai dan pengawasan akan efektif dalam mendukung proses kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Demikian atas dasar penjelasan yang telah dipaparkan dari bab sebelumnya peneliti menarik kesimpulan yang menjadi hasil dari penelitian skripsi ini, yaitu:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,134 > 1,989$ ) dan nilai pengaruhnya sebesar 47%, sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,225 > 1,989$ ) dan nilai pengaruhnya sebesar 57,9%, sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Kompensasi dan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi karena  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $62,488 > 3,107$ ) dan nilai pengaruhnya sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ashfaq Ahmad, Palwasha Bibi, dan Hazrat Bilal. 2020. Impact of Training and Development and Supervision Support on Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies* Vol. 6, No 3, September: 831-837.
- Azwar, Saefudin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Daft, Richard L, 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, Jakarta :Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, 2013, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit – Undip
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hendri. 2021. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Operator Sistem Informasi Kepegawaian Di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, Vol. 6 No. 1, Januari hal: 382-388.
- Ivancevich dan Matteso, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. 2012. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kamarudin Sellang, 2016, *Administrasi Dan Pelayanan Publik Antara Teori dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurwahda Rahman, Samsir Rahim dan Hafidz Elfiansyah. 2018.. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, Desember Volume 4 Nomor 3 . hal: 323-337
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta. Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Rivai Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo,.
- Ronald O'reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Safran Efendi Pasaribu. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan. *Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial)* Volume 1 Januari , hal: 76-86.
- Siagian Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2008, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Siswandi, 2011, Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus Dan Pemecahannya edisi 3, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sozanolo Waruwu. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 3, Mei hal: 281-289.
- Steers Richard. M.. 2005. Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2012, Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta,.
- Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta. Tampubolon, Manahan P. 2007. Perilaku Keorganisasian. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Zubir Syahputra , Amri dan Saiful Bahri. 2012. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 1, No. 1, November: 16-23.
- Zulkifli Rusby. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* Volume 1 Nomor 1, Mei hal: 14-22.