



Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Daerah Banjar *Waterpark*

Vina Zahra Nissa¹, Mila Karmila², Arga Sutrisna³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab.Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: vzahrnissa@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to find out and analyze the effect of compensation, supervision and employee performance on Banjar Waterpark regional companies. The research method used was a survey method with a quantitative approach, the sample of this study was 40 respondents who took a questionnaire. Sampling used saturated sampling technique and the method of analysis used was multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. Based on the research results, the variables of compensation, supervision and employee performance are included in the good classification. The test results show that compensation partially has a significant effect on performance and supervision partially has a significant effect on performance. Simultaneously compensation and supervision have a significant effect on employee performance at Banjar Waterpark Regional Company.*

Keywords: *Compensation, Monitoring, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar Waterpark. Metode penelitian yang digunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian ini yaitu 40 responden yang melalui kuesioner. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi, pengawasan dan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja lalu pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.

Kata kunci: Kompensasi, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi diperlukan peningkatan mutu dan profesionalisme. Karena itu, setiap perusahaan yang ingin berkembang sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dan menentukan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, tidak terlepas dari dua sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia adalah sekelompok manusia yang melakukan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan sumber daya bukan manusia benda atau barang yang dipergunakan oleh manusia untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Pada umumnya, pengelolaan sumber daya manusia lebih sulit jika dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya bukan manusia, meskipun masalah sumber daya bukan manusia tersebut tidak bisa diabaikan. Mengingat pentingnya kedua sumber daya tersebut, maka perusahaan mulai meningkatkan berbagai upaya agar prestasi kerja dapat meningkat terutama sumber daya manusia. Karena menurut Prasadja Ricardianto (2018: 15) menyatakan bahwa

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 8, 2023

* Vina Zahra Nissa, vzahrnissa@gmail.com

“Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.”

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa perusahaan tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan kompensasi dan program pengawasan, juga upaya lain yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Program kompensasi yang tepat, kegiatan pengawasan yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, sangat berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark* Kota Banjar, menunjukkan bahwa pelayanan karyawan terhadap pengunjung cukup baik dan tertib, akan tetapi terus berupaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan program pemberian kompensasi.

Menurut hasil wawancara dari karyawan mengenai kompensasi dan pengawasan yang diberikan kurang maksimal karena karyawan masih menunda atau lalai dalam pekerjaan yang mereka lakukan dengan kinerjanya.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017 : 119).

Menurut Umar (2016: 234) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

Pengawasan

Pengawasan adalah menemukan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Handoko (2016: 25)

Menurut Handoko dalam Marganet (2017: 99) ada beberapa indikator dalam proses pengawasan, yaitu :

1. Penetapan standar.

Tindakan berupa persetujuan dan pengesahan standar sehingga standar yang telah ditetapkan dinyatakan berlaku.

2. Prosedur

Langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, prosedur juga biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen di dalam perusahaan.

3. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan.

Proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa

4. Ketelitian

kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.

5. Perbaikan atas penyimpangan.

Perbaikan segala bentuk perilaku yang tidak menyesuaikan diri dengan kehendak masyarakat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016 : 182) Menurut Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.

1. Kerjasama

Kerjasama karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja.

3. Tanggung Jawab

Melaksanakan pekerjaannya kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekwensi akibat kesalahan atau kelalayan dan kecerobohan pribadi

4. Perilaku

Suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya.

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen 2 variabel independen yaitu Kompensasi dan Pengawasan, 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sugiyono (2017: 8) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan bahwa menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Waterpark Banjar Sebanyak 40 orang. Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh atau disebut dengan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 40 orang dan jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan menunjukkan Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*. Setiap variabelnya yang telah diteliti akan dibahas dan dianalisis untuk menjawab hipotesis yang ada pada penelitian.

Hasil Uji Validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS V.25 menunjukkan bahwa masing-masing dinyatakan valid berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
1.	Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,653	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,780	0,000	Valid
		X _{1.3}	0,513	0,000	Valid
		X _{1.4}	0,659	0,000	Valid
		X _{1.5}	0,709	0,000	Valid
		X _{1.6}	0,751	0,000	Valid
		X _{1.7}	0,748	0,000	Valid
		X _{1.8}	0,755	0,000	Valid
		X _{1.9}	0,746	0,000	Valid
		X _{1.10}	0,680	0,000	Valid
2.	Pengawasan (X ₂)	X _{2.1}	0,602	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,737	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,632	0,000	Valid
		X _{2.4}	0,739	0,000	Valid
		X _{2.5}	0,621	0,000	Valid
		X _{2.6}	0,717	0,000	Valid
		X _{2.7}	0,598	0,000	Valid
		X _{2.8}	0,735	0,000	Valid
		X _{2.9}	0,667	0,000	Valid
		X _{2.10}	0,538	0,000	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,673	0,000	Valid
		Y.2	0,581	0,000	Valid
		Y.3	0,508	0,000	Valid
		Y.4	0,449	0,000	Valid
		Y.5	0,660	0,000	Valid
		Y.6	0,707	0,000	Valid
		Y.7	0,750	0,000	Valid
		Y.8	0,570	0,000	Valid
		Y.9	0,541	0,000	Valid
		Y.10	0,648	0,000	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Data tersebut bisa disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas nya 0,60 maka nilai cronbach alpha semua variabel $> 0,60$.

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (X_1)	.883	Reliabel
2.	Pengawasan (X_2)	.855	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	.812	Reliabel

Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,943 dengan derajat keertaan 0,80 – 1,000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,890 atau 89%. Berdasarkan hasil analisis (Uji F) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara simultan kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,922 dengan derajat keertaan 0,80 – 1,000. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 dengan derajat keertaan 0,80 – 1,000. Berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark* dapat dikatakan dengan kategori sangat baik, dan pengawasan pada perusahaan daerah banjar *waterpark* dapat dikatakan dengan kategori baik serta kinerja karyawan dapat dikatakan dengan kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*. Jika kompensasi diberikan sesuai dengan anjuran yang berlaku dan tingkat pengawasan tinggi maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark*.

DAFTAR REFERENSI

- Bakry, Umar Suryadi. 2016. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Handoko, H.T. (2016: 25, 26, 359, 363, 364, 374). *Manajemen*: Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Prasadj, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.