
Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon

Siti Havidotinnisa
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasmi Cirebon
Email : sitividotinnisa5@gmail.com

INFO ARTIKEL

Artikel History:

Received : 10 September 2022

Revised : 5 Oktober

Accepted : 5 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Bidang Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Cirebon. Objek penelitian pada penelitian ini adalah beberapa Pejabat dan Jajarannya di dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat Jumlah populasi ada 78 orang. Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis metode penelitian yang digunakan adalah Descriptive Analyze, dimana penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan menguji hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan ujinormalisasi, regresi linier berganda. Setelah penelitian diperoleh hasil parsial membuktikan bahwa Secara simultan, Pengawasan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon yang bisa dilihat dari t hitung lebih besar dari t tabel dan kompensasi berpengaruh pada terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon yang bisa dilihat dari hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Secara simultan, Pengawasan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon yang dapat dilihat dari hasil f hitung lebih besar dari f tabel. Hasil koefisien determinasi analisis (R Square) adalah 0,843. Ini menunjukkan bahwa 84,3% artinya bahwa Kinerja pegawai 84,3% dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Kompensasi dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci :

PENGAWASAN, KOMPENSASI, KINERJA

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang didapat melalui proses yang cukup panjang dan melalui pertimbangan manajemen yangmumpuni. Menurut Sudaryono, (2015:118) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi).

Tercapainya tujuan yaitu untuk mewujudkan kinerja yang baik tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Saat ini, beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan pengawasan.

Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2016:233) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang

terlibat di dalamnya. Sebaliknya bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam kebijakan kompensasi suatu dinas atau instansi dapat mengajukan pilihan lain yaitu meningkatkan kompensasi di tingkat kedinasan (diluar gaji pokok) pada saat pengajuan RKA-SKPD (Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang berlangsung setiap tahunnya berdasarkan kebutuhan pegawai. Kompensasi untuk pegawai pada sebuah instansi dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah di Indonesia yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan ditetapkan dengan peraturan daerah Nomor 21 Tahun 2011 tentang pengelolaan keuangan daerah. Menurut Glenn A. Welsch (2012:29) mendefenisikan anggaran sebagai berikut: *Profit planning and control may be broadly as de fined as sistematic and formalized approach for accomplishing the planning, coordinating and control responsibility of management.*

Dari pengertian di atas, anggaran dikaitkan dengan fungsi-fungsi dasar manajemen yang meliputi fungsi perencanaan, koordinasi, dan pengawasan. Jadi bila anggaran dihubungkan fungsi dasar manajemen maka anggaran meliputi fungsi perencanaan, mengarahkan, mengorganisasi dan mengawasi setiap satuan dan bidangbidang organisasional didalam badan usaha

Sesuai dengan hasil yang didapat pegawai untuk mendapatkan kompensasi, peran pengawasan pimpinan pun sudah saatnya untuk dioptimalkan untuk memenuhi pengeluaran yang telah dialokasikan untuk kompensasi pegawai agar

memberi peran positif dalam keberhasilan kinerja sebuah dinas atau institusi. Para atasan dituntut mencari dan menerapkan suatu strategi manajemen yang lebih mendorong perbaikan mutu, terutama pada proses diklat yang dilaksanakan secara terpadu untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai.

Penelitian ini dilatar belakangi dengan permasalahan yang dihadapi banyak daerah utamanya di Kabupaten Cirebon, yakni masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai dinas. Rendahnya kinerja ini menimbulkan beberapa hipotesa yang akan diteliti, antara lain: 1) Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas 2) Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas. 3) Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas.

Metodologi Penelitian

Descriptive Analyze, dimana penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan menguji hipotesis. Metode penelitian *Descriptive Analyze* ini menggunakan Survey bertujuan untuk menggambarkan sifat obyek penelitian pada saat riset sedang berlangsung dan menemukan hubungan antara masing-masing variabel yang diteliti.

1. Manajemen

Manajemen merupakan usaha yang dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Sesuai dengan pernyataan Priyono (2014:2) mengatakan bahwa “

Didalam manajemen terdapat 3 tingkat golongan manajer yang berbeda, yaitu yang pertama adalah manajer lini pertama, manajer lini menengah, dan manajer puncak.

Sedangkan Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang dibawah oleh manajer lini pertama, dapat diartikan sebagai pendayagunaan

sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan insustrial. Perencanaan dan implementasi fungsi – fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

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”.

2. Pengawasan

Pengertian pengawasan menurut Handoko, HT (2012, hal. 357) mengatakan “Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Controlling atau pengawas dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menentukan, mengoreksi penyimpangan penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dan aktivitas – aktivitas yang direncanakan. Pengawasan sangat efektif membantu usaha – usaha dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana.

3. Kompensasi

Menurut Kadarisman (2014: 49) mengemukakan 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

Kompensasi adalah bentuk suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten cirebon baik yang berbentuk finansial maupun jasa.

4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey, yaitu penelitian dengan mengambil contoh atau sampel dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner atau angket untuk menentukan relatif distribusi, dan pengaruh antar variabel sehingga dapat menggambarkan kondisi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon.

Analisis kualitas data

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Hasil penelitian instrumen Pengawasan terdiri dari 12 butir pernyataan dan jumlah responden 65 orang. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan taraf signifikansi 95%, maka nilai $df = 65 - 12 = 53$. Dengan bantuan tabel nilai – nilai r product moment maka nilai r sebesar 53 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,266. Seluruh nilai corrected item – total correlationnya lebih dari 0,266. Maka seluruh data pada tabel Pengawasan dinyatakan valid.

Hasil penelitian instrumen Kompensasi terdiri dari 13 butir pernyataan dan jumlah responden 65

orang. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan taraf signifikansi 95%, maka nilai $df = 65 - 13 = 52$. Dengan bantuan tabel nilai – nilai r product moment maka nilai r sebesar 52 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,268. Seluruh nilai corrected item – total correlationnya lebih dari 0,268. Maka seluruh data pada tabel Kompensasi dinyatakan valid.

Hasil penelitian instrumen kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan dan jumlah responden 65 orang. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan taraf signifikansi 95%, maka nilai $df = 65 - 10 = 55$. Dengan bantuan tabel nilai – nilai r product moment maka nilai r sebesar 55 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,261. Seluruh nilai corrected item – total correlationnya lebih dari 0,261. Maka seluruh data pada tabel Kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel Pengawasan adalah 0,745 yang artinya seluruh data variabel Pengawasan tersebut reliabel.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel Kompensasi adalah 0,799 yang artinya seluruh data variabel Kompensasi tersebut reliabel.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel Kinerja adalah 0,883 yang artinya seluruh data variabel Kinerja tersebut reliabel.

Analisis data

1. Uji Normalitas

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang meliputi uji homogenitas an uji normalitas. Uji normalitas menggunakan galat taksiran Y atas X_1 , engan uji liliefors, sedangkan uji homogenitas menggunakan varians Y atas X_1 dengan uji Barlett.

Data akan di analisis dengan menggunakan rumus korelasi rumus regresi linier berganda. Rumus – rumus tersebut dapat digunakan untuk melihat hubungan antara variable bebas (X1, X2) dengan variable terikat (Y). Dari analisis data didapat kesimpulan – kesimpulan yang memberikan jawaban terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk mengetahui normalitas dapat menggunakan uji kolmogorov smirnov, apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal (Ghozali,2013).

Berdasarkan Uji Normalitas dapat dilihat bahwa hasil Uji Normalitas menyatakan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan terdistribusi normal.

2. Uji Regresi Linier Berganda

A. Variable Pengawasan Secara Parsial

Dari tabel koefisien diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 1,134 + 0,964 X1$

Dari nilai signifikansi (t sig) diperoleh nilai sebesar 0,000 untuk variabel X1 (Pengawasan). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Pengawasan terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0,05. Sehingga dengan demikian model regresi yang direkomendasikan adalah $Y = 1,134 + 0,964 X1$. Secara manual dapat penulis bandingkan nilai t-hitung berdasarkan tabel koefisien diatas dengan nilai t-tabel yang tersaji dalam lampiran. Aturan keputusannya sebagai berikut:

Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka variabel Independen yang bersangkutan signifikan mempengaruhi Variabel Dependennya.

B. Variable Kompensasi Secara Parsial

Dari tabel koefisien diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 14,351 + 0,448 X2$

Dari nilai signifikansi (t sig) diperoleh nilai sebesar 0,000 untuk variabel X2 (Kompensasi). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Kompensasi terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0,05. Sehingga dengan demikian model regresi yang direkomendasikan adalah $Y = 14,351 + 0,448 X2$. Secara manual dapat penulis bandingkan nilai t-hitung berdasarkan tabel koefisien diatas dengan nilai t-tabel yang tersaji dalam lampiran. Aturan keputusannya sebagai berikut:

Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka variabel Independen yang bersangkutan signifikan mempengaruhi Variabel Dependennya.

C. Variable pengawasan dan kompensasi secara simultan

Dari tabel koefisien diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 1,138 + 0,964 X1 + 0,449 X2$

Dari nilai signifikansi (t sig) diperoleh nilai sebesar 0,000 untuk variabel X1 (Pengawasan) dan 0,000 untuk variabel X2 (Kompensasi). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0,05. Sehingga dengan demikian model regresi yang direkomendasikan adalah $Y = 1,138 + 0,964 X1 + 0,449 X2$.

Secara manual dapat penulis bandingkan nilai t-hitung berdasarkan tabel koefisien diatas dengan nilai t-tabel yang tersaji dalam lampiran. Aturan keputusannya sebagai berikut:

Jika nilai t -hitung $>$ t -tabel, maka variabel Independen yang bersangkutan signifikan mempengaruhi Variabel Dependennya.

3. Analisis Koefisien Korelasi Linier

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel Pengawasan dan Kompensasi dengan Kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson (R) dari data yang diperoleh hasil sebesar 0,918 artinya hubungan Pengawasan dan Kompensasi dengan Kinerja adalah sangat erat dan kuat.

Dari data yang diperoleh juga dapat diketahui besarnya nilai R Square sebesar 0,843 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KD) sebesar 84,3% artinya bahwa Kinerja pegawai 84,3% dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Kompensasi dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Variabel Pengawasan pada Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon diperoleh skor sebesar 3,58 yang termasuk dalam kategori Baik. Untuk itu kondisi Pengawasan pada Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon belum sesuai harapan.

Berdasarkan Analisis Linier Berganda dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 1,134 + 0,964 X_1$ dan nilai signifikansi yaitu t sig diperoleh sebesar 0,000 maka hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh Pengawasan terhadap Kinerja karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05

2. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas.

Variabel Kompensasi pada Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon diperoleh skor sebesar 3,57 yang termasuk dalam kategori Baik. Untuk itu kondisi Kompensasi pada Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon

Kabupaten Cirebon belum sesuai harapan.

Berdasarkan Analisis Linier Berganda dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 14,351 + 0,448 X_2$ dan nilai signifikansi yaitu t sig diperoleh sebesar 0,000 maka hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh Kompensasi terhadap Kinerja karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.

3. Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Berdasarkan tabel Analisis of Varians diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ini berarti Pengawasan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien korelasi pegawai (R) diperoleh hasil sebesar 0,918 artinya hubungan antara Pengawasan dan Kompensasi dengan Kinerja adalah erat dan kuat.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui besarnya nilai R Square adalah 0,843 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KP) sebesar 84,3% artinya bahwa Kinerja pegawai 84,3% dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Kompensasi dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Controlling atau pengawas dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menentukan, mengoreksi penyimpangan penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dan aktivitas – aktivitas yang direncanakan. Pengawasan sangat efektif membantu usaha – usaha dalam mengatur

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Nilai WMS Pengawasan termasuk pada kategori baik. Hal ini berarti Kinerja yang dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon menurut persepsi pegawai belum sesuai harapan.
2. Nilai WMS Kompensasi termasuk pada kategori baik. Hal ini berarti

Kompensasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon Kabupaten Cirebon menurut persepsi pegawai belum sesuai harapan.

3. Nilai WMS Kinerja termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini berarti Prestasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon Kabupaten Cirebon menurut persepsi pegawai belum sesuai harapan.
4. Secara simultan, Pengawasan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon.

Saran

1. Jumlah pegawai baik PNS maupun Non PNS harus sesuai dengan analisis jabatan yang dibutuhkan
2. Harus diadakan evaluasi sistem pengawasan yang terpadu sehingga dapat menimbulkan ke disiplin pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan dilapangan harus sesuai dengan peraturan waktu kerja berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia.
4. Peningkatan waktu kegiatan pengawasan di sesuaikan dengan kompensasi yang dibutuhkan pegawai.

5. Kompensasi pegawai yang harus maksimal agar berdampak baik pada kinerja pegawai.
6. Peningkatan pengawasan dan kebutuhan kompensasi pegawai karna terdapat hubungan yang sangat berkaitan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon.

Daftar Pustaka

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
Sudaryono. 2015.

Pengantar Bisnis (Teori dan Contoh Kasus). Yogyakarta: CV Andi Offset. Scorecard with scenario planning, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 57 No. 3, 2008, pp. 259-266.

Handoko, H. T. (2012). Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta: Erlangga.
Mangkunegara, A. (2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya