

PSsENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SUNGGAL MEDAN

Oleh : Juni Fitri Pasaribu¹, Theofanie Stephanie Delba Br Simangunsong²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan ini menjadi satu kesatuan dengan perusahaan, sehingga perusahaan sangatlah penting untuk peduli terhadap karyawannya, dengan memberikan dorongan dari berbagai komponen untuk peningkatan sumber daya manusia nya.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus perhitungan Slovin dari total populasi yang terdapat pada tempat penelitian dengan teknik penarikan sampel yakni *random sampling*. Adapun jumlah sampel sebagai responden penelitian yakni sebanyak 40 orang. Kemudian penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 22, dimana sebelum melakukan penelitian, instrument penelitian diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sehingga memberikan data yang dapat dilanjutkan sebagai analisis

Hasil dari penelitian ini diperoleh persamaan regresi berganda adalah : $Y = 4,149 - 0,108 X_1 + 0,795 X_2 + e$. Dimana diperoleh temuan empiris bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dilihat dari signifikan variabel kompensasi $(0,537) > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,622 < t_{tabel} 2,026$, sedangkan variabel pengawasan menyumbangkan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf alpha 5%) atau nilai nilai $t_{hitung} = 5,592 > t_{tabel} 2,026$. Selanjutnya, secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai sig F $(0,000) < 0,05$ serta nilai $F_{hitung} = 45,302 > F_{tabel} 3,25$. Adapun, kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat ini dinilai baik dengan nilai 0,710 atau senilai 71% yang mengartikan bahwa kontribusi variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 71% dalam model selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan, dan Prestasi Kerja Karyawan

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dari hari ke hari akan mengembangkan kemampuan dan keahliannya yang didasarkan kepada bentuk perhatian perusahaan. Perhatian ini pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2012:222). Prestasi kerja akan dapat dicapai jika dimulai dari tindakan awal karyawan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sejalan dengan hal itu, prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang (biasanya berupa penilaian kerja) dalam suatu pencapaian tertentu, dilihat bagaimana hasil upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan.

PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang layanan/ *services* yang menyediakan layanan mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, selain itu tujuan pokok PDAM Tirtanadi yaitu mengembangkan perekonomian daerah dan meningkatkan pendapatan daerah

Dalam hal menjaga kepercayaan terkait kualitas, maka tindakan manajerial perusahaan secara sinergitas harus dilakukan dan diperlukan, dalam bentuk mengarahkan tenaga kerja/karyawan dalam perusahaan untuk memberikan segala kemampuan berupa daya dan upaya yang maksimal atas fungsi dan tugas pekerjaan yang dilakukan sehingga sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selanjutnya yang menjadi pertanyaan, apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum? Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala sejauh mana karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik yang berujung pada penilaian prestasi kerja karyawan yang menjadi dasar pencapaian target dan hasil kerja karyawan untuk mendapatkan penghargaan.

Menyoroti fenomena masalah diatas yang mempertanyakan apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum, menjadi hal yang menarik untuk diamati. Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan penilaian prestasi kerja nya dinilai oleh masing-masing kepala bagian unit kerja yang bersangkutan. PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan bahwa terdapat 6 unit/bagian kerja yakni Bagian Umum dan Sistem Manajemen, Bagian Keuangan, Bagian Pengawasan, Bagian Jaringan Perpipaan/PKA, Bagian Pemasaran, Bagian Hublang (Hubungan Pelanggan), Bagian Aset dan Gambar Teknik.

Berdasarkan observasi, dari wawancara dengan pimpinan perusahaan bahwa masih ada kendala yang dihadapi karyawan terkait penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kendala tersebut antara lain adanya karyawan yang tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja bahkan ditunjukkan dengan kondisi sebagian karyawan menghindari dari tanggung jawab dengan beberapa alasan seperti ketidakhadiran (absen), dan mengalihkan beberapa pekerjaannya kepada orang lain yang mana yang bersangkutan padahal tidak dalam kondisi padat pekerjaan (sibuk). Kendala ini mengakibatkan ketidakoptimalan pencapaian tujuan dan target sesuai yang diharapkan perusahaan.

Permasalahan justru timbul, dimana bentuk *controlling* (pengawasan) yang dilakukan oleh Kepala Cabang kepada karyawannya tidak konsisten berjalan karena keterbatasan waktu sehingga delegasi pengawasan hasil kinerja karyawan masing-masing unit dilakukan ditingkat kepala bagian masing-masing unit dan tidak terdapat kegiatan evaluatif apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan kerja, sehingga masih besar kemungkinan ada kesalahan yang berulang

Dalam hal ini, pentingnya pengawasan diperlukan untuk berusaha mengetahui dan menghindarkan kemungkinan kesalahan di kemudian hari dan mencari upaya-upaya untuk mencegahnya dari sekarang. Adanya pengawasan, maka akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan semua kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan operasional perusahaan dengan menggunakan seluruh kapasitas daya dan upaya kemampuan karyawan tersebut untuk mencapai tingkat penyelesaian dari kegiatan kerjanya itu untuk selaras dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?
2. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?
3. Apakah kompensasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
2. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, dapat memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia secara umum dan secara khusus mencakup lingkup prestasi kerja, kompensasi, dan pengawasan.

2. Bagi Perusahaan, sebagai acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia secara khusus bagaimana dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya, dalam hal ini kompensasi dan pengawasan.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan sebagai pengembangan dan rekomendasi buat penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

B. METODE PENELITIAN

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23-27 November 2020 pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:117) menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan yang berjumlah 66 karyawan

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:118), menyatakan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dilakukan secara acak. Pengambilan ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = alpha (tingkat kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir), dalam hal ini sebesar 10%

Dari rumus Slovin di atas maka hasil perhitungan penarikan sampel, yakni sebagai berikut :

$$n = \frac{66}{1 + 66(0,1)^2}$$

$$n = \frac{66}{1 + 0,66}$$

Maka, $n = 39,76$ (dibulatkan menjadi 40 orang)

Sehingga, dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebanyak 40 karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan dengan menggunakan metode sampel pengambilan secara acak (*random*), yang mana sampel ini akan menjadi responden yang akan menjawab instrumen penelitian peneliti sebagai data primer penelitian.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

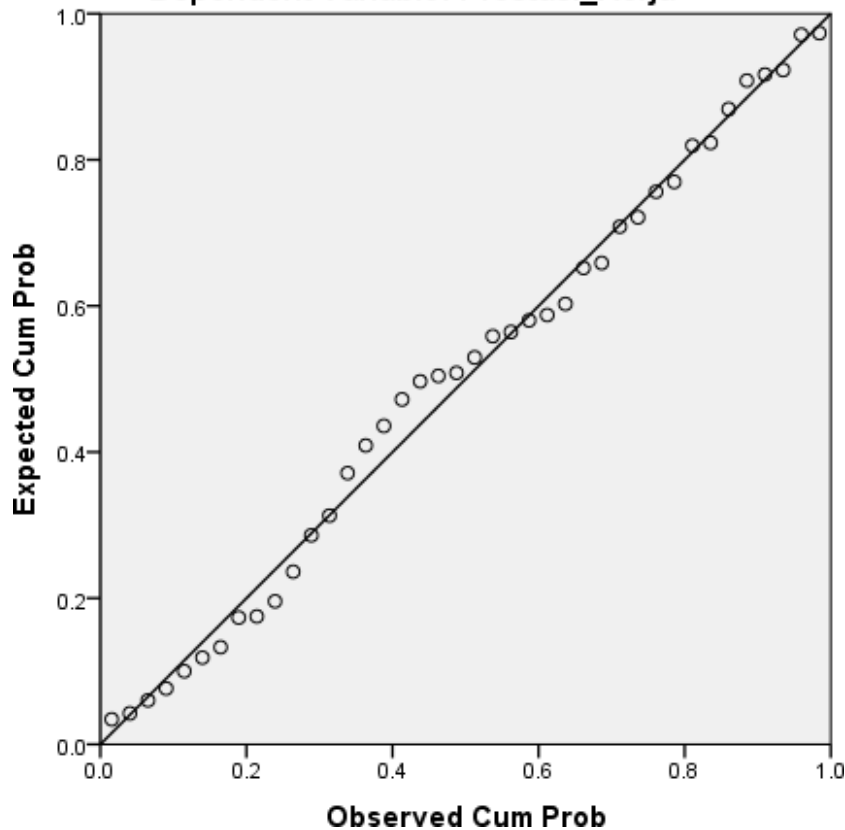
1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi_Kerja



Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Gambar IV. 6 Grafik Distribusi Normal P-Plot

Dilihat dari gambar diatas plot membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal". Untuk mendukung hasil dari uji normalitas, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Adapun hasil output uji asumsi klasik, normalitas dengan menggunakan uji K-S ini dijelaskanh dalam tabel dibawah ini.

Tabel IV.14
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62505816
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.060
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

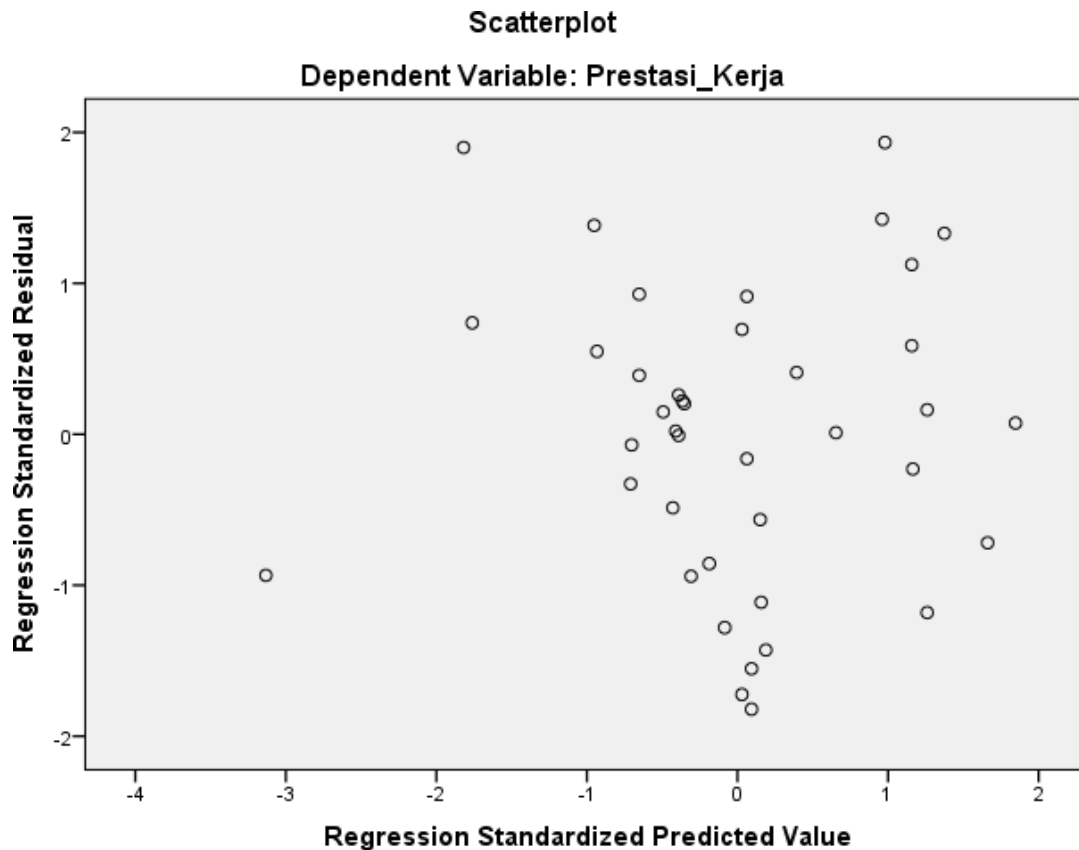
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Kriteria secara statistic dikatakan berdistribusi normal pada saat nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov (K-S) > 0,05. Selanjutnya, dilihat dari hasil diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 yang mana nilainya > 0,05. Kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, dan dapat dilanjutkan untuk analisis hasil penelitian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Selanjutnya adapun hasil dari uji heterokedastisitas adalah ditampilkan dengan gambar berikut ini



Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Gambar IV.7 Grafik Scatterplot Heterokedastisitas

Dengan keterangan gambar diatas, terlihat bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model sehingga dapat dilanjutkan pada analisis data selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut ini adalah tampilan hasil dari uji multikolinearitas dari output SPSS :

Tabel IV.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.284	3.516
.284	3.516

Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Hasil output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompensasi dan pengawasan 0,284 > 0,10 dan nilai VIF variabel kompensasi dan pengawasan 3,516 < 10. Sehingga dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa bebas dari masalah multikolinearitas, karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah data hasil penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya serta memenuhi uji asumsi klasik, maka selanjutnya dari data penelitian tersebut dapat dilakukan analisis lanjutan yakni analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010:277): Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui estimasi / *predicted value* dari variabel dependen, yang dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berikut ini, akan ditampilkan hasil output SPSS regresi linear berganda, sebagai analisis lanjutan

Tabel IV.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.149	4.669		.889	.380
Kompensasi	-.108	.174	-.103	-.622	.537
Pengawasan	.795	.142	.928	5.592	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Dari tabel hasil output diatas, maka dapat dituliskan bentuk persamaan linier berganda dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = 4,149 - 0,108 X_1 + 0,795 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas, adalah :

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,149 dapat diartikan jika variabel bebas (kompensasi dan pengawasan) dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model akan tetap meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 4,149 satuan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi dan pengawasan tidak ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 4,149 satuan
- Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar -0,108. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki slope negative terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa ketika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan memberikan penurunan prestasi kerja karyawan sebesar 0,108 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki slope positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa ketika variabel pengawasan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan memberikan peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 0,795 satuan.

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis untuk hipotesis satu dan dua yang diajukan secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.17
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.149	4.669	.889	.380
Kompensasi	-.108	.174	-.622	.537
Pengawasan	.795	.142	5.592	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV.17 diatas diperoleh bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi (0,537) > 0,05 atau nilai $t_{hitung} = 0,622 < t_{tabel} 2,026$ (df=37, pada signifikansi 5% untuk uji dua arah) sehingga H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti menandakan tidak terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, Medan.

Selanjutnya untuk variabel pengawasan (X_2) nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf alpha 5%) atau nilai $t_{hitung} = 5,592 > t_{tabel} 2,026$ (df=37, pada signifikansi 5% untuk uji dua arah) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menandakan terdapat pengaruh pengawasan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis kompensasi dan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan, secara simultan dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5% dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV. 17 dibawah ini

Tabel IV.18
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1254.999	2	627.500	45.302	.000 ^b
	Residual	512.501	37	13.851		
	Total	1767.500	39			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

Sumber : Hasil Penelitian, Output SPSS (2020)

Pada hasil uji hipotesis simultan dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana menandakan bahwa nilai sig F (0,000) < dari 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 45,302 > F_{tabel} 3,25$ (df1 = k-1 = 3-1 =2), (df2 = n-k = 40 - 3 = 37). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yakni kompensasi dan pengawas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV. 18 berikut ini :

Tabel IV.19
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.694	3.722

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan tabel IV. 19 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,843, artinya secara bersama-sama kompensasi dan pengawasan mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 atau senilai 71%. Berarti, dapat diartikan bahwa 71% variasi kontribusi variabel bebas yakni kompensasi dan pengawasan pada model mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan, sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

b. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Diketahui dan dilihat dari nilai signifikan variabel kompensasi ($0,537 > 0,05$ atau nilai $t_{hitung} = 0,622 < t_{tabel} 2,026$ (df=37, pada signifikansi 5% untuk uji dua arah). Hasil penelitian mengungkapkan temuan fakta di lapangan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini bertolakbelakang dengan teori dan penelitian terdahulu yakni Lubis (2019) dan Audi Surya.

Terdapat penjelasan yang logis dalam menjelaskan ketidaksesuaian dengan teori adalah adanya kekhususan pada perusahaan yang diteliti bahwa PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan adalah jenis perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang mana kompensasi sudah ditetapkan sesuai dengan golongan/ pangkat karyawan (pegawai) yang bekerja sehingga kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pertanyaan wawancara tertulis kepada Kabag umum menjelaskan bahwa bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan/ pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan berlaku secara umum untuk semua kantor PDAM Tirtanadi lainnya berupa gaji, uang lembur, uang transportasi dan sebagainya yang pemberiannya secara sistematis ada bulanan dan mingguan. Contohnya untuk Gaji, lembur, transportasi, adalah kompensasi yang dibayarkan bulanan. Sedangkan uang makan sebagai salah satu contoh tunjangan lainnya adalah kompensasi yang dibayarkan untuk mingguan, di akhir pekan hari kerja.

Mengutip dari Lestari, Ayu (2012) bahwa sistem/cara pemberian kompensasi di PDAM Tirtanadi berdasarkan :

Gaji Dasar I, yaitu berupa gaji pokok pegawai. Gaji dasar ini diberikan 12 kali dalam setahun, pada tanggal 5 setiap bulannya, Gaji Dasar II, yaitu berupa tunjangan perumahan, transportasi, tunjangan hari raya (THR), dharma wisata, bantuan akhir tahun (BAT), dan insentif. Tunjangan lainnya, yaitu berupa tunjangan tertib kerja, upah lembur, cuti, tunjangan pendidikan, tunjangan natura, tunjangan koordinasi/fungsional, dan tunjangan pajak (PPH pasal 21). Fasilitas Jamsostek, K3, dan Asuransi Pensiun atau jaminan hari tua (JHT). Jika ada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, biaya pengobatan ditanggung penuh oleh perusahaan.

Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi prestasi kerja karyawan/pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan tidak terpengaruh karena karyawan/pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan dan tidak mendorong kepada hasil kerja berupa prestasi kerja. Mendapatkan posisi pekerjaan bekerja di salah satu perusahaan BUMD adalah yang paling utama, Karena sampai saat ini asumsi kecenderungan yang terlihat di masyarakat kebanyakan, bahwa kebanyakan orang yang bekerja di perusahaan milik daerah atau instansi

milik pemerintah, kompensasi langsung maupun tidak langsung tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerjanya karena dianggap seyoginya mereka tetap mendapatkan gaji (kompensasi langsung) walaupun tidak menunjukkan performa kerja atau prestasi kerja.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Diketahui dan dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf alpha 5%) atau nilai $t_{hitung} = 5,592 > t_{tabel} 2,026$ (df=37, pada signifikansi 5% untuk uji dua arah) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menandakan terdapat pengaruh pengawasan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Mengisyaratkan jika pengawasan ditingkatkan dalam implementasinya maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula. Kontribusi hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yakni Akbar, Ali (2010) dan Nindawati (2012) yang keduanya menunjukkan pengaruh positif secara parsial variabel pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengawasan sebagai kegiatan yang terus-menerus dan berkesinambungan harus dilakukan oleh setiap pimpinan secara sadar dan wajar. Dan sejalan juga dengan teori yang disampaikan oleh Kadarisman (2013:176) yang menyebutkan bahwa pengawasan menekankan pada penentuan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi kerja yang dicapai maupun bilamana diketemukan penyimpangan atas standar performa/hasil kerja yang telah ditetapkan hingga ada tindakan evaluasi untuk pencapaian prestasi kerja.

Pengawasan ini bertujuan untuk menilai apakah pekerjaannya karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan informasi dari pertanyaan tertulis sebagai pengganti wawancara kepada pihak pimpinan PDAM Tirtanadi Sunggal diungkapkan bahwa pengawasan telah dan tetap dilaksanakan oleh pihak manajemen PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan secara berkala dan terjadwal selama satu tahun. Adapun yang menjalankan fungsi pengawasan adalah Kabag Pengawasan dengan izin Kepala Cabang yang dilakukan pada setiap bagian/unit dari organisasi perusahaan dan karyawan dari unit/bagian dari departemen pengawasan itu sendiri jika terjadi pelanggaran. Begitu juga secara berkala Kepala Cabang akan menerima informasi terkini tentang pantauan perkembangan karyawan terkait kinerja dan hasil kerja dari masing-masing Kepala Bagian di setiap unit organisasi perusahaan sebagai bentuk evaluasi dan Kepala Cabang memiliki wewenang penuh atas pengawasan pekerjaan karyawan yang dilaksanakan dalam naungan bagian kerja di Cabang yang dikelola atau dipimpin.

Adapun bentuk penerapan pengawasan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya yakni berupa tindakan inspeksi mendadak (sidak) kehadiran karyawan, melakukan opname fisik barang gudang, ke lapangan, untuk mengecek apakah benar karyawan melakukan pengawasan atas pekerjaannya. Yang mana cara perusahaan menilai prestasi kerja karyawan yakni secara berkala, perusahaan meminta nilai dari semua karyawan dengan rekomendasi dari kepala bagian setiap unit kerja yang dilakukan per semester dan satu tahun sekali. Dengan demikian pengawasan sangatlah penting dilakukan untuk tetap melihat bahwa pekerjaan tiap karyawan telah diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan untuk pencapaian bersama tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel kompensasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, pada hasil uji hipotesis simultan dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana menandakan bahwa nilai $\text{sig F } (0,000) < \text{dari } 0,05$ atau nilai $F_{hitung} = 45,302 > F_{tabel} 3,25$ (df1 = k-1 = 3-1 = 2), (df2 = n-k = 40 - 3 = 37). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yakni kompensasi dan pengawas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

Hasil uji F ini didukung dengan hasil regresi korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dimana diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,843, artinya secara bersama-sama kompensasi dan pengawasan mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan pada taraf yang erat dan positif.

Kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 atau senilai 71%. Berarti, dapat diartikan bahwa 71% variasi kontribusi variabel bebas yakni kompensasi dan pengawasan pada model mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan, sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi berdasarkan hasil statistik yang diperoleh untuk uji-t dari nilai signifikansi $t_{hitung} 0,537 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (0,622) < t_{tabel} (2,026)$, maka secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan
2. Variabel pengawasan berdasarkan hasil statistik yang diperoleh untuk uji-t dari nilai signifikansi $t_{hitung} 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,592) > t_{tabel} (2,026)$, maka secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan
3. Variabel kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dari uji F, memberikan hasil daerah keputusan hipotesis yaitu menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian, secara simultan variabel kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Dengan nilai kontribusi variasi variabel bebas yakni kompensasi dan pengawasan sebesar 71% dapat menjelaskan variabel terikatnya yakni prestasi kerja, sehingga sisanya hanya sebesar 29% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai masukan dan juga pertimbangan beberapa pihak baik perusahaan maupun peneliti lanjutan lainnya yakni :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan sudah cukup baik. Akan tetapi sebaiknya pihak manajemen PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan sebaiknya perlu melakukan pembenahan dalam hal pengawasan, karena pengawasan yang dilakukan tidak konsisten. Oleh karena itu diharapkan kepada perusahaan untuk melakukan pengawasan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP), sehingga nantinya pengawasan dapat berjalan efektif dalam arti dapat melaporkan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki
2. Diberikan stimulus atau rangsangan untuk karyawan yang memiliki hasil kerja terbaik daripada karyawan lainnya atas penilaian prestasi kerja di setiap periode penilaian kerja
3. Memupuk jiwa peduli karyawan untuk tiap tindakan pelayanan yang seharusnya diberikan perusahaan kepada pelanggan sesuai dengan tupoksi masing-masing karyawan.
4. Memahami bahwa kompensasi bukan merupakan faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, maka PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal diharapkan dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan dalam setiap unit kerja karyawan lewat kegiatan bersama sehingga karyawan dapat bekerja dari hati, tidak malas-malasan atau menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengakomodir variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Badriah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Feriyanto. 2015. Pengantar Manajemen. Yogyakarta, Mediatara
- Gavinov, Ivan Tinarbudi. 2016, Manajemen Perkantoran. Yogyakarta, Parama Publishing
- Ghozali, Imam. 2011. Analisis Multivariate dengan program SPSS Edisi ke 2, Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A A Anwwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Marjuni, Sukmawati. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Makassar, CV. Sah Media
- Marnisah, Luis. 2019. Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktek). Sleman, Deepublish
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM), Malang.: UB Press
- Saihudin, H. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sirait, Justine. T. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta. PT. Grasindo
- Siswandi. 2011. Manajemen Perusahaan. Jakrta, Mitra Wacana Media
- Sutrisno, Edy. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sembilan, Jakarta, Kencana Media Grup
- Suwatno, H. dan Priansa, Doni Juni. 2018. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung, CV. Alfabeta.