

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN, TRANSPARASI
DALAM EVALUASI KINERJA, DAN SISTEM REWARD AND
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PENGELOLA WISATA
DI DESA SUKA MAKMUR**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian

Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen (S.M)



Oleh:

Nama : Maya Musliati

NPM : 2105160360

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, Tanggal 24 Maret 2025, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menjabang:

MEMUTUSKAN

Nama : MAYA MUSLIATI
NPM : 2105160350
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN, TRANSPARANSI DALAM EVALUASI KINERJA, DAN SISTEM REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETAHAPTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGELOLA WISATA DI DESA SUKA MAKMUR

Dikatakan

(A) lulus skripsi dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIMPENGUN

PENGUJI I

PENGUJI II

UMSU

Pembimbing
Unggul | Cerdas | Terpercaya

(ARIF PRATAMA MARPAUNG, SE., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., MM., M.Si, CMA)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567
Website: <http://www.umsu.ac.id>. Email: rector@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Maya Musliati
NPM : 2105160360
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparansi Dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelola Wisata Di Desa Suka Makmur

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Saripuddin, S.E., M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si., CMA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Maya Musliati
NPM : 2105160360
Dosen Pembimbing : Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparasi dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Pengelola Wisata di Desa Suka Makmur.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pendahuluan latar belakang	28/2/25	
Bab 2	Landasan teori & indikator	28/2/25	
Bab 3	Kejelasan definisi operasional	11/3/25	
Bab 4	Landasan kept diungkapkan	11/3/25	
Bab 5	Simpulan	13/3/25	
Daftar Pustaka	Sesuai dengan APA 7	13/3/25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Disetujui untuk sidang Meja Hijau	13/3/25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Musliati
NPM : 2105160360
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir yang saya yang berjudul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN, TRANSPARASI DALAM EVALUASI KINERJA, DAN SISTEM REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGELOLA WISATA DI DESA SUKA MAKMUR”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan



Maya Musliati

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN, TRANSPARASI DALAM EVALUASI KINERJA, DAN SISTEM REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGELOLA WISATA DI DESA SUKA MAKMUR

Maya Musliati

Program Studi Manajemen

E-mail: mayamusliati2105@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, serta sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada pengelola wisata di desa suka makmur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada di sektor pengelolaan wisata desa tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, kesejahteraan karyawan berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pengawasan, keterbukaan dalam evaluasi kinerja, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini memberikan dampak bagi pengelola wisata di Desa Suka Makmur untuk meningkatkan kebijakan pengawasan, transparansi evaluasi, serta sistem reward and punishment guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas pengawasan, transparansi evaluasi kinerja, reward and punishment, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SUPERVISION EFFECTIVENESS, TRANSPARATION IN PERFORMANCE EVALUATION, AND THE REWARD AND PUNISHMENT SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE WELFARE AS AN INTERVENING VARIABLE IN TOURISM MANAGEMENT IN SUKA MAKMUR VILLAGE

Maya Musliati

Management Study Program

e-mail: mayamusliati2105@gmail.com

This research aims to analyze the influence of the effectiveness of supervision, transparency in performance evaluation, and the reward and punishment system on employee performance as intervening variables in tourism managers in the Suka Makmur village. The research method used is quantitative. Data is collected through distributing questionnaires to employees who work in the village tourism management sector. The research results show that the effectiveness of supervision, transparency in performance evaluation, and the reward and punishment system have a positive and significant influence on employee welfare. In addition, employee welfare acts as an intervening variable that strengthens the relationship between independent variables and employee performance. These results confirm that improving the quality of supervision, openness in performance evaluation, and implementing a fair reward and sanction system can improve employee welfare, which ultimately has a positive impact on their performance. This research provides implications for tourism managers in Suka Makmur Village to improve monitoring policies, evaluation transparency, and reward and punishment systems in order to create a more productive work environment and improve employee welfare.

Keywords: Effectiveness of supervision, transparency of performance evaluation, reward and punishment, employee welfare, employee performance.

Kata Pengantar



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Pertama-tama Penulis mengucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa telah memberikan kesehatan, kekuatan, kesempatan serta karunia-Nya kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal Tugas Akhir ini dengan baik. Adapun judul dari Proposal ini adalah **“Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparansi dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Pengelola Wisata di Desa Suka Makmur”**. Proposal ini penulis susun untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Manajemen. Dalam menyelesaikan Proposal Tugas Akhir ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teruntuk cinta pertama saya Ayahanda Ahmad Muslim, terimakasih sudah berjuang dan mengusahakan untuk kehidupan dan pendidikan penulis, selalu jadi penyemangat untuk selalu kuat dan selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan yang sedang ditempuh, dan tidak henti-hentinya memberikan cinta serta kasih sayang yang begitu hebat untuk penulis.
2. Teruntuk pintu surgaku, Ibunda Misniati, terimakasih untuk pengorbanan dan kasih sayang yang luar biasa besar untuk penulis, terimakasih untuk support serta doa-doa yang selalu dilangitkan setiap hari untuk penulis, tanpa beliau penulis tidak akan kuat dan bisa sampai di titik ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, sebagai dosen pendamping penulis di kegiatan PPK ORMAWA 2023, dan sekarang sebagai dosen Pembimbing Tugas Akhir. Terima kasih banyak sudah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. Bapak Bachtiar Ginting selaku Kepala Desa suka makmur kecamatan kotalimbaru.
12. Sahabat-sahabatku: Kiki Anggraini, Firly Aulia, Dinda Amanda, Sheila Hernita, Anggi Amanda, Mardhatillah, Qori Fitria, dan Sri Muhaini. Terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah penulis selama masa perkuliahan strata-1 ini. Terimakasih telah hadir sebagai teman rasa saudara. Terimakasih juga untuk supportnya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
13. Teman-teman seperjuangan di PPK ORMAWA HMJ MANAJEMEN 2023 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu. Terimakasih telah mau berjuang bersama dan memberikan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis selama berkuliah.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu, memberikan pemikiran dan pandangan yang berbeda selama masa perkuliahan strata-1.
15. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, Maya Musliati. Terima kasih

sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri hingga sampai di titik ini. Terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun prosesnya dan telah mengusahakan menyelesaikan perkuliahan ini sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Maya. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan sendiri.

Namun dengan demikian penulis menyadari bahwa Proposal Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna. Dengan demikian besar harapan penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Dan semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya kepada kita semua keselamatan di dunia dan di akhirat kelak.

Aamiin ya rabbal'alam.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2025

Penulis

MAYA MUSLIATI

2105160360

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Kata Pengantar	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Uraian Teori.....	7
2.1.1 Efektivitas Pengawasan.....	7
2.1.2 Transparasi dalam evalusi kinerja.....	9
2.1.3 Sistem Reward and Punishment.....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Uraian Pelaksana	22
3.2 Tahapan Pelaksanaan.....	22
3.3 Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	24
3.4 Populasi dan sample	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
BAB IV HASIL DAN PELAKSANAAN	25
4.1 Pelaksanaan Program.....	25
4.2 Hasil Pelaksanaan Program	29
4.3 Indikator Keberhasilan	30
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	32
5.1 Kesimpulan.....	32
5.2 Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA	35

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 4. 1 Sosialisasi dan Pembukaan Program</i>	<i>26</i>
<i>Gambar 4. 2 Diskusi bersama perangkat desa, tim, dan dosen pembimbing.....</i>	<i>27</i>
<i>Gambar 4. 3 Pelatihan pada pengelola wisata dan masyarakat</i>	<i>28</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Indikator Keberhasilan.....	30
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekowisata merupakan istilah yang seringkali diperdebatkan. Kadang kala, istilah ini digunakan untuk menjelaskan kegiatan pariwisata yang berfokus pada observasi alam. Lebih jauh, sektor pasar ini disebut wisata alam. Sedangkan ekowisata “asli” membutuhkan pendekatan proaktif terhadap mitigasi pengaruh negatif dan peningkatan pengaruh positif terhadap wisata alam. Ekowisata menurut TIES (The International Ecotourism Society) merupakan perjalanan yang bertanggung jawab ke tempat-tempat alami dengan menjaga kelestarian lingkungan dan meningkatkan kesejahteraan penduduk setempat. Sektor pariwisata merupakan salah satu pilar utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya di wilayah pedesaan yang memiliki potensi wisata alam dan budaya. Keindahan sumber daya alamnya menjadi salah satu potensi utama Indonesia dalam sektor pariwisata. Kondisi ini membuat Indonesia memiliki hasil sumber daya alam yang melimpah. Berbagai kekayaan alam yang terdapat di Desa Suka Makmur yaitu Puncak Merga Silima, Pemandian Si kabung-kabung, Medan Magnet, dll. Hal ini menjadikan Desa Suka Makmur sebagai destinasi wisata yang tengah berkembang pesat dan dikenal pada semua kalangan dalam menghadapi tantangan pada pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan kualitas layanan yang optimal bagi wisatawan. Wisata di Desa Suka Makmur sedang dikembangkan menjadi Objek Wisata oleh pemerintah dan masyarakat. Kinerja karyawan pengelola wisata menjadi faktor krusial dalam menciptakan pengalaman positif bagi pengunjung dan menjaga keberlanjutan

industri pariwisata di desa ini.

Saat ini, sektor wisata di Desa Suka Makmur tengah didorong untuk bertransformasi menjadi salah satu komponen utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat. Upaya ini semakin kuat seiring dengan kemajuan pariwisata di wilayah Deli Serdang yang terus mengalami pertumbuhan dari waktu ke waktu. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pengunjung yang datang ke berbagai lokasi wisata di Deli Serdang, yang terkenal dengan keindahan alamnya yang memukau, keramahan penduduknya yang hangat, serta keragaman budaya yang kaya.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas pengawasan. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sanjaya et al 2021).

Selain itu, transparansi dalam evaluasi kinerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Evaluasi yang dilakukan secara terbuka dan objektif memberikan kejelasan mengenai pencapaian dan area yang perlu diperbaiki, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment juga berpengaruh negatif dan signifikan (Nainggolang, Anhar, 2021).

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja

karyawan dapat dipengaruhi oleh reward dan punishment (Pramesti,dkk. 2019) . Pemberian reward merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Paramarta, 2016). Besarnya reward yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggung jawab dan perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Sedangkan (Suparmi dan Septiawan, 2019) menjelaskan sebuah punishment diberikan pada saat tingkah laku seseorang yang diharapkan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Punishment yang diberikan secara bijak dan tepat kepada karyawan di suatu perusahaan dapat menjadi suatu alat perangsang guna meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut.

Namun, pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dinilai oleh kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa diawasi dengan baik, dinilai secara transparan, dan menerima penghargaan yang layak cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Kesejahteraan ini mencakup aspek fisik, mental, dan sosial yang berdampak positif pada motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparasi dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward and Punishment**

terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Pengelola Wisata di Desa Suka Makmur”.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk mempermudah proses penelitian dan mencegah terjadinya penyimpangan, penting bagi penulis untuk secara jelas mengidentifikasi beberapa masalah yakni sebagai berikut. kurangnya efektivitas pengawasan dalam manajemen karyawan sehingga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan pada wisatawan. ketidakjelasan dalam transparansi evaluasi kinerja ini menimbulkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja. penerapan system reward and punishment yang belum optimal. tingkat kesejahteraan karyawan yang berperan sebagai variable intervening. pengaruh faktor- faktor manajerial terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan menjadikan faktor yang memperkuat hubungan antar variable dan kinerja karyawan, serta memperngaruhi peningkatan kinerja karyawan disektor wisata desa.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan wisata?
2. Apakah evaluasi kinerja yang transparan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan?
3. Apakah penerapan reward and punishment dapat meningkatkan motivasi dan memperbaiki kinerja karyawan?
4. Bagaimana kesejahteraan karyawan dalam hubungan antar pengawasan, evaluasi kinerja, serta reward and punishment dengan kinerja karyawan?

1.4 Batasan Masalah

Agar peneliti dapat mencapai sasarannya, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Peneliti membatasi masalah pada pengaruh efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan sebagai variable intervening pada pengelola wisata di Desa Suka Makmur.

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan dari sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang akurat. Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Terciptanya solusi baru dari masalah yang ditemukan.
2. Mengoptimalkan kawasan wisata agar lebih produktif dan menarik bagi pengunjung.
3. Meningkatkan kompetensi karyawan pengelola wisata di Wisata Marga Silima untuk mendukung perkembangan keterampilan karyawan.
4. Untuk mengetahui apa pengaruh efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment pada pengelola wisata di desa suka makmur

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmunajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan keterikatan karyawan pengelola wisata di Desa Suka Makmur .

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi penulis, penelitian ini akan menjadi sumber informasi yang berharga untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai efektivitas pengawasan, transparasi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi tambahan untuk meningkatkan pengetahuan dan sebagai referensi bagi penelitian ilmiah berikutnya yang akan dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Efektivitas Pengawasan

A. Pengertian Efektivitas Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas pengawasan dapat meningkatkan disiplin, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), pengawasan yang efektif melibatkan penentuan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan korektif. Pengawasan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk bekerja sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Selain itu, pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi untuk mengontrol kinerja karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik yang diberikan dalam pengawasan dapat membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan dan meningkatkan keterampilan mereka. Beberapa teknik pengawasan yang sering digunakan dalam dunia kerja antara lain pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung melalui laporan kinerja, serta penggunaan teknologi informasi dalam monitoring pekerjaan karyawan. Efektivitas pengawasan menurut Fathin Su'aidi (2023) merujuk pada kemampuan dewan pengawas syariah dalam menjalankan fungsi pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dan mencapai tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam operasional lembaga keuangan syariah.

Pengawasan yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan mencegah terjadinya tindakan yang menyimpang dari kebijakan perusahaan. Dengan demikian, pengawasan berperan penting dalam

menjaga stabilitas organisasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengawasan meliputi kepemimpinan yang tegas, sistem pengendalian internal yang baik, serta budaya organisasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas.

B. Faktor Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pengawasan

Menurut Sari, D. (2022) ada beberapa faktor-faktor efektivitas pengawasan yaitu:

1. Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang jelas dan terbuka antara pengawas dan yang diawasi sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan prosedur pengawasan.
2. Kepemimpinan yang Baik: Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi kepada tim akan meningkatkan kinerja pengawasan.
3. Sistem dan Prosedur yang Jelas: Adanya sistem dan prosedur yang terdefinisi dengan baik membantu dalam pelaksanaan tugas pengawasan.
4. Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan yang memadai bagi pengawas dan staf yang diawasi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

Faktor-faktor efektivitas pengawasan menurut Rahman, F. (2022) meliputi:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia: Kemampuan dan kompetensi pengawas sangat mempengaruhi efektivitas pengawasan.
2. Sistem Pengawasan yang Terstruktur: Adanya sistem yang jelas dan terorganisir membantu dalam pelaksanaan pengawasan.
3. Komunikasi yang Efektif: Interaksi yang baik antara pengawas dan yang diawasi meningkatkan pemahaman dan kerjasama.

C. Indikator Transparansi

Kristianten (2006:73) menyebutkan bahwa transparansi dapat diukur melalui beberapa indikator :

- a. Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen
- b. Kejelasan dan kelengkapan informasi
- c. Keterbukaan proses
- d. Kerangka regulasi yang menjamin transparansi

Transparansi merujuk pada ketersediaan informasi pada masyarakat umum dan kejelasan tentang peraturan perundang-undangan dan keputusan pemerintah, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Akses pada informasi yang akurat dan tepat waktu
- b. Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur dan biaya
- c. Kemudahan akses informasi
- d. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dijelaskan diatas, indikator prinsip transparansi dalam penelitian ini adalah :

- a. Penyediaan dan akses informasi yang jelas tentang perencanaan, prosedur pelaksanaan dan pertanggungjawaban
- b. Adanya musyawarah yang melibatkan masyarakat
- c. Keterbukaan proses pengelolaan
- d. Keterbukaan informasi tentang dokumen pengelolaan ADD

2.1.2 Transparansi dalam evaluasi kinerja

A. Pengertian Transparansi dalam evaluasi kinerja

Transparansi dalam evaluasi kinerja mengacu pada keterbukaan dalam proses penilaian kinerja karyawan. Evaluasi yang transparan akan meningkatkan

kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Menurut (Dessler, 2021), transparansi dalam evaluasi kinerja dapat meningkatkan keadilan perseptual yang berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Transparansi dalam evaluasi mencakup berbagai aspek, seperti keterbukaan dalam memberikan informasi tentang kriteria penilaian, kejelasan dalam metode evaluasi, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Manurung et al., 2024).

Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada manajemen serta karyawan mengenai performa mereka (Mahyadi & Anshori, 2023). Proses evaluasi ini juga dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis, terutama untuk perbaikan dalam sistem operasional dan alokasi sumber daya (Fitriana, 2022). Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat melakukan pengukuran pada berbagai aspek kinerja yang mencakup penggunaan bahan baku, ketepatan waktu produksi, dan efisiensi tenaga kerja. Pada konteks segmen usaha, evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator finansial maupun non-finansial. Indikator finansial sering kali lebih menonjol karena memberikan gambaran langsung mengenai efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya dalam menghasilkan laba.

Sistem evaluasi yang tidak transparan sering kali menimbulkan ketidakpuasan dan dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa evaluasi kinerja dilakukan dengan adil dan

berdasarkan data yang objektif. Salah satu cara untuk meningkatkan transparansi adalah dengan melibatkan karyawan dalam proses evaluasi serta memberikan akses kepada mereka untuk mengetahui hasil penilaian dan area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, transparansi dalam evaluasi kinerja tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, evaluasi kinerja yang transparan juga dapat meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kerja keras mereka. Metode evaluasi kinerja yang dapat diterapkan untuk meningkatkan transparansi meliputi self-assessment, peer review, serta penggunaan sistem berbasis teknologi yang memungkinkan karyawan mengakses data kinerja mereka secara real-time.

B. Pentingnya Transparansi dalam Evaluasi Kinerja

Transparansi dalam evaluasi kinerja sangat penting untuk memastikan akuntabilitas dan kepercayaan publik. Para ahli menekankan bahwa transparansi membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Untuk referensi lebih lanjut, Anda dapat merujuk pada beberapa sumber yang relevan dalam hasil pencarian. Pentingnya Transparansi dalam Evaluasi Kinerja, yaitu:

- **Akuntabilitas dan Kepercayaan**

Transparansi dalam evaluasi kinerja memungkinkan organisasi untuk mempertanggungjawabkan hasil dan tindakan mereka kepada pemangku

kepentingan. Hal ini menciptakan kepercayaan di antara karyawan, pelanggan, dan masyarakat umum.

- **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik**

Dengan informasi yang jelas dan terbuka, manajer dapat membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan data yang akurat. Ini juga memungkinkan identifikasi masalah lebih awal dan pengambilan tindakan yang diperlukan.

- **Peningkatan Kualitas Pelayanan**

Transparansi mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Ketika kinerja dievaluasi secara terbuka, organisasi cenderung berusaha lebih keras untuk memenuhi harapan pelanggan.

- **Motivasi Karyawan**

Karyawan yang mengetahui bahwa kinerja mereka dievaluasi secara transparan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

- **Inovasi dan Perbaikan Berkelanjutan**

Transparansi dalam evaluasi kinerja mendorong budaya inovasi. Organisasi yang terbuka terhadap umpan balik dan kritik dapat terus memperbaiki proses dan produk mereka.

2.1.3 Sistem Reward and Punishment

A. Pengertian Reward and Punishment

Menurut Kuvaas (2020), reward adalah imbalan yang diberikan untuk mendorong kinerja yang baik dan meningkatkan motivasi karyawan. Reward dapat berupa finansial maupun non-finansial. Secara umum pemberian reward

kepada karyawan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga visi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward, karyawan merasa kontribusinyayang diberikan kepada perusahaan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh reward yang baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi dan pencapaian berupa rasa puas dan bangga dari perusahaan.

Punishment (Hukuman) menurut Berkowitz (2019) menjelaskan bahwa punishment adalah konsekuensi negatif yang diterapkan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman harus diterapkan dengan hati-hati agar tidak menimbulkan efek samping yang merugikan. Punishment adalah ancaman atau hukuman yang bertujuan untu memperbaiki karyawan yang melanggar. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karywan yang kurang baik menjadi lebih baik, sehingga berdampak pada kinerjayang baik dan profesional. Secara umum pemberian punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat tercapai, selain itu dengan adanya punishment pada karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dalam berkerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya punishment berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat

Reward dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus kinerja, penghargaan tahunan, promosi jabatan, hingga pengakuan secara verbal atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Di sisi lain, punishment diberikan

sebagai bentuk konsekuensi bagi karyawan yang tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Bentuk punishment dapat berupa peringatan tertulis, pengurangan insentif, hingga pemutusan hubungan kerja bagi pelanggaran yang berat. Penerapan sistem reward and punishment yang efektif harus berdasarkan prinsip keadilan dan konsistensi agar dapat diterima oleh seluruh karyawan tanpa menimbulkan rasa ketidakpuasan.

Sistem Reward dan Punishment dalam Organisasi Gagné & Deci (2019) menekankan bahwa sistem reward dan punishment yang efektif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Bakker & Demerouti (2017) menyatakan bahwa penerapan reward yang tepat dapat meningkatkan kinerja, sedangkan hukuman yang tidak adil dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Sistem reward and punishment adalah mekanisme penghargaan dan sanksi yang diterapkan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target organisasi. Reward dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, sedangkan punishment bertujuan untuk mengoreksi perilaku yang menyimpang dari aturan perusahaan. Menurut Armstrong dan Taylor (2021), sistem ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif.

Penerapan sistem reward yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, sistem punishment yang dijalankan dengan cara yang tidak adil dapat menimbulkan resistensi di kalangan karyawan, sehingga perusahaan harus

memastikan bahwa kebijakan punishment dilakukan secara objektif dan berdasarkan bukti yang jelas.

B. Jenis- jenis Reward and Punishment

Jenis – jenis reward and punishment antara lain, yaitu:

- Reward Finansial,yaitu : reward yang berupa imbalan moneter, seperti gaji, bonus, dan insentif.
- Reward Non-Finansial ,yaitu : Reward yang tidak berupa uang, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan karir.
- Reward Intrinsik, yaitu: Reward yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian.
- Reward Ekstrinsik ,yaitu : Reward yang diberikan oleh orang lain atau organisasi, seperti bonus atau penghargaan.

Jenis – jenis Punishment antara lain, yaitu:

- Punishment Positif , yaitu: Menambahkan konsekuensi negatif setelah perilaku yang tidak diinginkan, seperti teguran atau denda.
- Punishment Negatif, yaitu: Menghilangkan konsekuensi positif setelah perilaku yang tidak diinginkan, seperti mencabut hak istimewa.
- Hukuman Disiplin, yaitu: Hukuman yang diterapkan untuk menjaga disiplin dalam organisasi, seperti skorsing atau pemecatan.
- Hukuman Sosial, yaitu: Konsekuensi sosial yang diterima akibat perilaku yang tidak diinginkan, seperti pengucilan atau kritik dari rekan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2015). Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta sistem pengawasan dan evaluasi yang diterapkan. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Kinerja menurut Asnawi (2019) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014) Lebih lanjut Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan pelatihan yang memadai, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan sistem penghargaan yang sesuai. Selain itu, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan juga berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Faktor psikologis, seperti kesejahteraan mental dan tingkat stres, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu output yang didapat dari proses kerja seorang karyawan di suatu perusahaan, dimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

B. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi dan dukungan supervisor ditempat ia bekerja. Dukungan

tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh atasan atau supervisor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak baik pada produktivitas karyawan. Pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan Manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jika adanya Job Insecurity dalam diri karyawan, kemampuan atau keahlian dalam menjalankan pekerjaan akan menurun,

2. Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (Situation) kerja. Motivasi sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan sikap Work Engagement untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya Work Engagement karyawan dapat terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, didukung oleh motivasi dan dedikasi yang tinggi.

C. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2019) Tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut (Rivai, 2019) Tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.

3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

D. Hubungan Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan

Handoko (2012) mengungkapkan reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. (Fahmi, 2017) menjelaskan bahwa punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya. Reward dan punishment merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015). Teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007) menjelaskan bahwa tujuan utama diterapkannya program penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) adalah menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Uraian Pelaksana

Penelitian ini dilaksanakan dengan menjalin kerjasama antara peneliti dengan pihak pengelola wisata di Desa Suka Makmur. Diawali dengan survei secara langsung ke lokasi wisata Pemandian Sikabung – Kabung, Medan Magnet, dan Bukit Merga Silima di Desa Suka Makmur. Peneliti secara langsung mengamati dan melakukan wawancara terhadap karyawan-karyawan yang ada di lokasi wisata di Desa Suka Makmur. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kualitatif, yang dapat diartikan sebagai penelitian yang menggunakan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari individu yang diamati. Tujuannya adalah untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, sikap, keyakinan, serta dinamika sosial yang terjadi di lokasi wisata di Desa Suka Makmur, seperti Pemandian Sikabung – Kabung, Medan Magnet, dan Bukit Merga Silima.

Permasalahan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam tentang Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparansi dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Pengelola Wisata di Desa Suka Makmur.

3.2 Tahapan Pelaksanaan

- a. Dari hasil survey yang dilakukan langsung Wisata di Desa Suka Makmur, ditemukan identifikasi masalah yaitu pengelola wisata belum menerapkan

konsep efektivitas pengawasan dalam mengelola wisata sehingga , kurangnya transparansi dalam evaluasi kinerja membuat kinerja karyawan menurun, dan penerapan sistem reward and punishment diterapkan untuk selalu memantau perkembangan kinerja pengelola wisata dalam membangun wisata yang maju.

- b. Desa Suka Makmur memiliki potensi untuk berkembang dengan lebih baik. Dengan meningkatkan efektivitas pengawasan karyawan dalam mengelola wisata, melakukan transparansi dalam evaluasi kinerja, serta meningkatkan sistem reward and punishment diharapkan dapat memperkuat kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam pengelolaan wisata.
- c. Sasaran utama dalam penelitian ini adalah karyawan pengelola wisata di Desa Suka Makmur. Mereka merupakan pihak yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan destinasi wisata tersebut.
- d. penelitian ini akan menganalisis pengaruh efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan akan melibatkan survei terhadap karyawan dan wawancara dengan pihak pengelola.
- e. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini meliputi peningkatan kinerja karyawan terhadap organisasi, meningkatkan dalam efektivitas pengawasan, melakukan transparansi dalam evaluasi kinerja, serta perbaiki sistem reward and punishment yang lebih efektif bagi karyawan.

Keberhasilan juga diukur dari kesejahteraan karyawan yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Wisata Desa Suka Makmur.

3.3 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

A. Tempat Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada lokasi wisata di Desa Suka Makmur.

B. Waktu Pelaksanaan

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023 atau selama lima bulan.

3.4 Populasi dan sample

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pengelola wisata desa suka makmur yang berjumlah 30 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung ke lapangan, wawancara, serta angket (kuesioner). Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan mendalam mengenai pengaruh efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening pada pengelola wisata di desa suka makmur.

BAB IV

HASIL DAN PELAKSANAAN

4.1 Pelaksanaan Program

Dalam mengelola kawasan ekowisata desa suka makmur , perangkat desa dan masyarakat desa bekerja sama untuk membangun ekowisata agar agar dikenal sampai mancanegara, dan berkembangnya ekonomi masyarakat desa suka makmur. Pengelolaan ekowisata ini juga bermanfaat untuk masyarakat desa, karena masyarakat desa dapat memperkenalkan produk –produk yang ada di desa tersebut ,masyarakat desa juga bisa membuat UMKM disekitaran ekowisata yang ada di desa suka makmur seperti medan magnet. Dengan itu, masyarakat desa serta kelompok ekowisata memerlukan dan mengetahui tentang efektivitas pengawasan, transparasi dalam evaluasi kinerja,dan sistem reward and punishment. Karena banyaknya resiko yang harus diambil jika masyarakat desa tidak dibekali dengan ke tiga hal tersebut. Minimnya pengetahuan dan informasi tentang ketiga hal tersebut membuat masyarakat desa mengesampingkan hal – hal yang terjadi ika hal berbahaya terjadi. Pengawasan dibuat untuk masyarakat dan pengelola wisata agar lebih tertata dalam bekerja untuk membangun desa suka makmur menjadi ekowisata yang maju.

Proses diawali dengan sosialisasi dan pembukaan program sebagai pengenalan Desa Suka Makmur mengenai program yang akan dijalankan. Sosialisasi dilakukan terkait efektivitas pengawasan, transparasi dalam evaluasi kinerja,dan sistem reward and punishment dalam kegiatan masyarakat. Setelah dilakukan sosialisasi, yaitu melakukan perencanaan kerja bersama tim dan dosen

pembanding dan melibatkan perangkat desa, dilanjutkan dengan melaksanakan pelatihan disekitaran kawasan ekowisata. Yang dilakukan adalah untuk memberikan bekal Pengetahuan. serta membantu masyarakat dan kelompok ekowisata.



Gambar 4. 1 Sosialisasi dan Pembukaan Program

Setelah dilakukan sosialisasi, tahapan selanjutnya adalah melakukan perencanaan kerja bersama tim dan dosen pembimbing. Dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab setiap anggota tim akan meminimalisir dan mengurangi terjadinya konflik di dalam tim. Setelah itu, tim berdiskusi dengan perangkat desa dan masyarakat desa dimana hal ini bertujuan untuk membahas apa-apa saja yang akan dibuat dan dibutuhkan untuk menambah pengetahuan masyarakat desa serta pengelola wisata mengenai Efektivitas Pengawasan, Transparansi dalam Evaluasi Kinerja, dan sistem Reward and Punishment.



Gambar 4. 2 Diskusi bersama perangkat desa, tim, dan dosen pembimbing

Pada tahap ketiga ini, dimulainya pendekatan kepada masyarakat desa dan kelompok pengelola wisata. Langkah ini bertujuan untuk membangun kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam mendukung keberlanjutan wisata serta meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya, efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment. Pelatihan tersebut dilakukan di setiap dusun agar lebih efektif pembelajaran serta pelatihan yang akan di terima oleh masyarakat desa serta kelompok ekowisata, dengan fokus pada setiap dusun di Desa Suka Makmur. Dalam program pelatihan ini, saya beserta tim memberikan program pelatihan dan menyediakan narasumber yang sesuai dengan tema untuk keberlanjutan program yang dibuat. Dalam pelaksanaan pelatihan ini, tim penelitian menghadirkan narasumber yang sesuai dengan tema yang diangkat, termasuk efektivitas

pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment dalam kinerja karyawan Pelatihan ini juga bermanfaat untuk generasi- generasi yang ada di desa suka makmur.



Gambar 4. 3 Pelatihan pada pengelola wisata dan masyarakat

Pelatihan ini juga dirancang untuk memberikan wawasan mengenai pentingnya Kinerja karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan , sekaligus membekali mereka dengan pemahaman tentang risiko pekerjaan serta cara mengelolanya. Dengan adanya program ini, diharapkan pengelola wisata Desa Suka Makmur dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan operasional, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong perkembangan sektor pariwisata yang lebih profesional serta berkelanjutan.

4.2 Hasil Pelaksanaan Program

Setelah pelaksanaan program ini, pengelolaan Wisata Marga Silima mengalami peningkatan dalam berbagai aspek, terutama dalam kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam keberlanjutan wisata. Dengan adanya penerapan efektivitas pengawasan yang efektif, transparansi dalam evaluasi kinerja yang semakin terbuka, serta sistem reward and punishment yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan pengelola wisata menunjukkan kesejahteraan dan keberhasilan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Salah satu hasil nyata dari program ini adalah meningkatnya kesejahteraan dan semangat karyawan pada pemberian reward dalam mengelola wisata, berdampak pada pelayanan yang lebih baik kepada wisatawan. Selain itu, dengan adanya pelatihan keterampilan dan disiplin kerja dalam pengawasan yang diberikan, pengelola wisata menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga operasional wisata dapat berjalan lebih efisien. Peningkatan kinerja karyawan ini juga berdampak positif pada pengelolaan destinasi wisata secara keseluruhan, termasuk dalam menjaga kebersihan lingkungan, meningkatkan fasilitas wisata, serta memberikan pengalaman yang lebih berkualitas bagi pengunjung.

Dari segi ekonomi, peningkatan kinerja karyawan dalam pengelolaan wisata turut berkontribusi pada perkembangan usaha kecil di sekitar kawasan wisata, seperti warung makan dan penyewaan peralatan wisata. Dengan semua pencapaian ini, Wisata di Desa Suka Makmur dapat menjadi contoh destinasi wisata berkelanjutan yang tidak hanya mengutamakan keindahan alam, tetapi juga

memperhatikan kesejahteraan karyawan serta partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pariwisata. Program ini diharapkan dapat terus dikembangkan agar kinerja karyawan semakin kuat dan Wisata yang ada di Desa Suka Makmur semakin berkembang sebagai tujuan wisata yang profesional dan berdaya saing tinggi.

4.3 Indikator Keberhasilan

Tabel 4. 1 Indikator Keberhasilan

Indikator	Hasil
Meningkatnya efektivitas pengawasan tim pengelola wisata dan masyarakat desa	Pengelola wisata mampu mengidentifikasi dan menyesuaikan pengawasan yang secara lebih konstruktif, sehingga meningkatkan produktivitas Kinerja karyawan
Meningkatnya Transparansi dalam evaluasi kinerja bagi karyawan pengelola wisata	Pengelola wisata memiliki kesempatan lebih besar untuk selalu lebih terbuka dalam bekerja sehingga pengelola wisata berhak mendapatkan hadiah dari atas kinerja yang diberikan. .

Meningkatnya pemahaman pengelola wisata dalam sistem reward and punishment	Pengelola wisata memiliki keterampilan dalam mengelola wisata dengan baik sehingga dapat memperoleh penghargaan dan hadiah, serta meningkatkan kesadaran karyawan agar menunjukkan kualitasnya dalam bekerja agar tidak mendapatkan hukuman atas kesalahan yang diperbuat.
Terciptanya peluang usaha berbasis digital di sekitar kawasan wisata	UMKM lokal memanfaatkan teknologi untuk pemasaran dan penjualan produk khas daerah, seperti Gula Aren, Kopi, dan Salak.
Meningkatnya <i>engagement</i> di media sosial wisata di Desa Suka Makmur	Interaksi seperti like, komentar, dan sharing di platform digital meningkat, menunjukkan ketertarikan wisatawan terhadap destinasi ini.
Meningkatnya kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar	Dengan meningkatnya kinerja dan kesejahteraan karyawan, pendapatan ekonomi lokal ikut berkembang melalui pengunjung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengelolaan kawasan ekowisata di desa Suka Makmur, dapat dikatakan berhasil memberikan dampak positif bagi masyarakat desa, Masyarakat sangat berperan aktif dalam pengelolaan desa suka makmur secara ekowisata semakin paham akan pentingnya mengetahui efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, sistem reward and punishment. Pengelolaan kawasan secara ekowisata terbukti membuat masyarakat desa tidak hanya berprofesi sebagai petani tapi juga berperan dalam pengelolaan ekowisata.

Setelah pelaksanaan penelitian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, penulis melengkapinya dalam penyajian dan pembahasannya, maka penulis menyimpulkan bahwa program kegiatan ini sangat berpengaruh untuk membangun desa dengan maju serta membuka perekonomian masyarakat semakin luas karena peran pemerintah desa, dan berkembang juga desa yang terbaik. Hal ini didasarkan pada kategori yang sudah efektivitas:

1. Karyawan pengelola wisata dan masyarakat desa telah efektif mengikuti pelatihan dan menerapkan hal tersebut terhadap sehari-hari untuk membangun wisata di desa suka makmur.
2. Karyawan pengelola wisata dan masyarakat desa memahami pentingnya Efektivitas pengawasan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan sistem reward and punishment dalam pengelola wisata.

3. Kesejahteraan karyawan telah meningkat, sehingga kinerja karyawan terhadap pengelola wisata di desa suka makmur.

Selain itu, adanya kebijakan internal dan dukungan dari pihak pengelola wisata serta perangkat desa membantu menyelesaikan berbagai tantangan yang ada dalam pengelolaan wisata. Efektivitas program ini telah terbukti dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, membentuk karyawan yang lebih jujur, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, serta meningkatkan daya tarik wisata di Desa Suka Makmur sebagai destinasi unggulan. Peran serta karyawan dalam memajukan destinasi untuk membangun wisata dengan menerapkan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran-saran yang dibutuhkan berdasarkan yang penulis alami selama penelitian mengenai “Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparasi Dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Pengelola Wisata di Desa Suka Makmur” adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan partisipasi masyarakat semakin aktif dalam menginisiasi dan berkolaborasi dalam berbagai kegiatan bersama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, wisata di desa suka makmur dapat berkembang lebih pesat, menjadi contoh bagi daerah lain, serta menjadi sumber kebanggaan bagi masyarakat setempat.

- 2) Kepada pengelola wisata diharapkan untuk lebih memperhatikan kebersihan lokasi wisatanya, agar pengunjung tidak berpikir dua kali untuk melakukan kunjungan ulang atau merekomendasikan tempat wisata lainnya.
- 3) Kepada masyarakat Desa Suka Makmur kedepannya diharapkan untuk Mempraktikkan prinsip *Zero Waste Tourism*, mendaur ulang sampah, serta menjaga kebersihan kawasan wisata untuk meningkatkan daya tarik wisatawan agar dapat mengunjungi ulang tempat tersebut.
- 4) Dan untuk perangkat desa agar lebih memerhatikan dan memastikan lagi fasilitas umum seperti toilet, tempat parkir, dan jalur akses menuju lokasi wisata tetap terjaga dan ditingkatkan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathin Su'aidi. (2023). Efektivitas Pengawasan Dewan Pengawas Syariah.
- Ari, D. (2022). "Peran Komunikasi dalam Meningkatkan Efektivitas Pengawasan". *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(2), 78-89.
- Rahman, F. (2022). "Analisis Efektivitas Pengawasan dalam Organisasi". *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(2), 123-135.
- Kuvaas, B. (2020). The relationship between reward and employee performance: A study of the impact of reward on employee performance in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 43(5), 421-431
- Berkowitz, L. (2019). The effects of punishment on behavior: A review of the literature. *Journal of Social Issues*, 75(2), 345-367.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2019). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Berkowitz, L. (2019). The effects of punishment on behavior: A review of the literature. *Journal of Social Issues*, 75(2), 345-367.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Fitri S. Massuki, Ludigdo Unti, Djamhuri Ali. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. *Jurnal Dinamika Akuntansi* 5.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari Eka, M., Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. 392–411,2017

J. Bratton and J. Gold, Human Resource Management: Theory and Practice, 4th ed. London: Palgrave Macmillan, 2007.

Satria B. (2020). "Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Transparansi dalam Evaluasi Kinerja, dan Sistem Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan". 45-60. 2020.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior.

Dessler, G. (2021). Human Resource Management.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.