

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 5, No 2, Juli-Desember 2020

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan, Alexandrio Emmanuel

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Rita Hayati, Yasir Arafat, Artanti Puspita Sari

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru
Meidiana, Syarwani Ahmad, Destiniar

Pengaruh *Full Day School* dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru
Ade Silvia Utari, Tobari, Yenny Puspita

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru
M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN
Endang Yulianti, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran *Full Day School*
Belva Selvia, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari

Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Hapizoh, Edi Harapan, Destiniar

Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik
Wilda Juliarsari, Tobari, Houtman

Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa
Tohol Simamora, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Strategi Pengendalian Konflik
Hamengkubuwono, Martinus Novi Kristianto, Muhammad Kristiawan

Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa
Evanofrita, Rifma, Nellitawati

Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Zulfakar, Bukman Lian, Happy Fitria

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan, Alexandrio Emmanuel	92 - 99
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rita Hayati, Yasir Arafat, Artanti Puspita Sari	100 - 111
Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Meidiana, Syarwani Ahmad, Destiniar	112 - 119
Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Ade Silvia Utari, Tobari, Yenny Puspita	120 - 134
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	135 - 143
Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN Endang Yulianti, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	144 - 151
Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran Full Day School Belva Selvia, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari	152 - 167
Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Hapizoh, Edi Harapan, Destiniar	168 - 174
Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik Wilda Juliansari, Tobari, Houtman	175 - 190
Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Tohol Simamora, Edi Harapan, Nila Kesumawati	191 - 205
Strategi Pengendalian Konflik Hamengkubuwono, Martinus Novi Kristianto, Muhammad Kristiawan	206 - 216
Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa Evanofrita, Rifma, Nellitawati	217 - 229
Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Zulfakar, Bukman Lian, Happy Fitria	230 - 244

PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yeni Ariesa¹, Jakson Kamal², Fransisca³, Gunawan⁴, Alexandrio Emmanuel⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Prima Indonesia

e-mail: yeni.aries@yahoo.com

Abstrak: Riset ini menguji pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Kinerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kompensasi yang belum memuaskan, pengawasan yang masih belum optimal dan disiplin kerja yang belum baik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

***Abstract:** This research tested the effect of compensation, supervision and work discipline on employee performance at PT Jaya Mandiri Bangunan. The performance of PT Jaya Mandiri Bangunan's employees has decreased due to unsatisfactory compensation, oversight that is still not optimal and work discipline that has not been good. The population and sample in this study amounted to 68 employees of PT Jaya Mandiri Bangunan. The research method uses multiple linear regression analysis techniques. The results of calculation of hypothesis testing indicate that partially compensation, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Jaya Mandiri Bangunan. Simultaneously compensation, supervision and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Jaya Mandiri Bangunan.*

***Keywords:** Compensation, Supervision, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT Jaya Mandiri Bangunan ialah industri yang mendistribusikan alat dan bahan bangunan. Perusahaan ini tidak mencapai target karena mengalami penurunan kinerja karyawan. Realisasi tidak tercapainya target perusahaan diakibatkan rendahnya kerja sama antara karyawan sehingga menyebabkan kekecewaan konsumen dan menurunnya tingkat ketelitian kerja karyawan.

Kompensasi pada perusahaan ini masih belum memuaskan karyawan sehingga karyawan belum dapat memaksimalkan

kinerjanya. Dimanaana beberapa divisi menerima gaji belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan perusahaan.

Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi tetapi difokuskan pada divisi keuangan dan gudang, sehingga pengawasan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Disiplin kerja yang rendah yang ditandai dengan keterlambatan, sanksi hukuman tidak jelas, dan ketidaktegasan

dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman keterlambatan. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka peneliti melakukan riset pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jaya mandiri bangunan.

KAJIAN TEORI

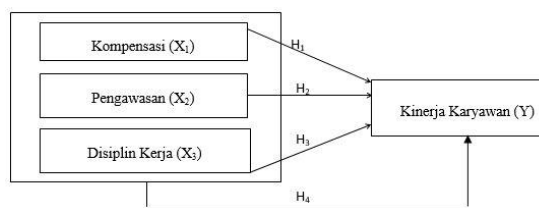
Menurut Edison, dkk., (2016), kompensasi ialah suatu imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja ataupun usaha-usaha dalam bentuk uang maupun *natural*. Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kompensasi ialah suatu imbalan balas jasa yang diterima pegawai dari perusahaan atas kontribusi atau usaha usaha yang dikerjakan serta dihasilkan kepada perusahaan. Menurut Tegar (2019), indikator kompensasi karyawan adalah upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Menurut Fahmi (2016), pengawasan adalah sistem suatu perusahaan dalam tercapainya kinerja yang efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan. Menurut Siswandi (2011) menjelaskan sifat pengawasan yang efektif adalah teliti, tepat waktu, adil secara keseluruhan terkonsentrasi pada pusat pengawasan startegik.

Menurut Handoko (2016), disiplin merupakan standar organisasional yang dijalankan untuk kegiatan manajemen. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), pada dasarnya tingkat kedisiplinan dipengaruhi oleh banyak indicator yaitu teladan pemimpin, keadilan, hukuman atau sanksi serta tegasnya pimpinan.

Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja merupakan hasil kerja dengan wewenang dan tanggung jawab yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Menurut Bangun (2012) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah dengan melihat jumlah, kualitas, tepat waktu, kehadiran dan mampu bekerja sama.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang digambarkan di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Menurut Suryabrata (2013) bahwa hipotesis penelitian adalah asumsi sementara terhadap permasalahan riset, yang ketepatannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan
- H₂: Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan
- H₄: Kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan

METODE PENELITIAN

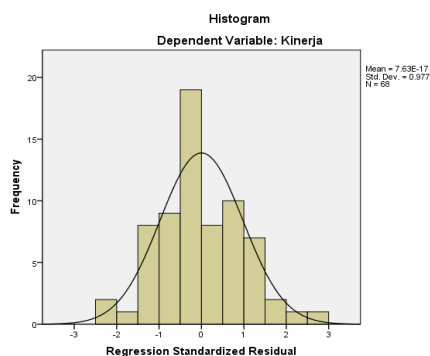
Menurut Sujarweni (2015) pendekatan kuantitatif ialah variable yang perhatiannya terpusat pada gejala yang mempunyai sifat khusus dalam kehidupan manusia. Menurut

Ghozali (2016), statistic deskriptif menjelaskan uraian atau penjelasan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2013), penelitian *explanatory* adalah untuk menganalisis sebab akibat antar variable yang mendeskripsi suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Cara mengambil sample pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh adalah teknik dalam menentukan sample apabila seluruh sample merupakan populasi. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

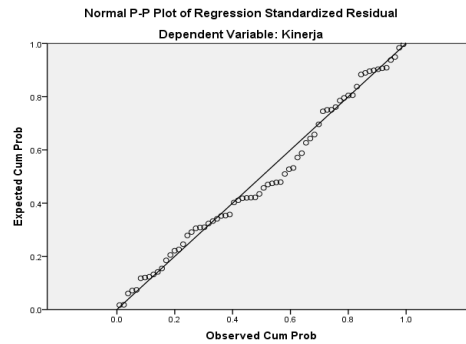
Uji Normalitas

Sebuah uji yang menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Dari gambar 1, data riil menghasilkan garis kurva cenderung simetri (U) tidak melewati batas kanan maupun kiri dengan itu dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar di atas dapat dilihat data menyebar disekitar daerah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.65174183
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 1 memberitahukan hasil riset normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* memberitahukan nilai signifikansi $0,572 > 0,05$. Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Misalkan nilai *tolerance* lebih rendah sama dengan tingginya nilai VIF (disebabkan $VIF=1/tolerance$) dapat dipakai untuk memperlihatkan adanya nilai multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

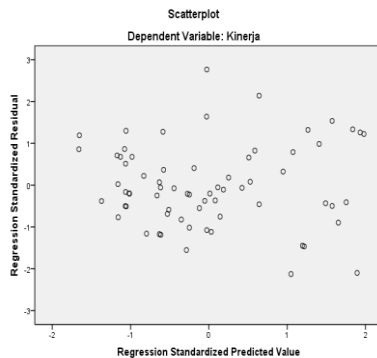
Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.836	1.197
	Pengawasan	.840	1.190
	Disiplin	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 memberitahukan bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variable bebas yaitu kompensasi sebesar $0,836 > 0,1$, pengawasan kerja sebesar $0,840 > 0,1$ dan disiplin kerja senilai $0,792 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas yaitu kompensasi sebesar $1,197 < 10$, pengawasan senilai $1,190 < 10$ dan disiplin kerja senilai $1,263 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak berlaku korelasi antar variabel bebas.

Ada beberapa langkah yang dapat diuji untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwasannya titik-titik menyebar secara tidak beraturan baik diatas ataupun dibawah angka nol(0), tidak berada pada satu tempat sehingga grafik scatterplot dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Gletjer Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.720	2.022		.850	.398
	Kompensasi	.024	.063	.049	.382	.704
	Pengawasan	.091	.076	.155	1.210	.231
	Disiplin	.108	.062	.232	1.759	.083

a. Dependent Variable: ABSUT

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kompensasi sebesar $0,704 > 0,05$, variabel bebas pengawasan sebesar $0,231 > 0,05$ dan variabel bebas disiplin kerja sebesar $0,083 > 0,05$. Oleh sebab itu dari hasil uji *Gletjer* bisa dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.466	3.552		1.257	.213
	Kompensasi	.344	.111	.333	3.103	.003
	Pengawasan	.324	.133	.262	2.446	.017
	Disiplin	.223	.108	.228	2.067	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Kinerja Karyawan = $4,466 + 0,344$ Kompensasi + $0,324$ Pengawasan + $0,223$ Disiplin Kerja.

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah konstanta sebesar 4,466 menerangkan bahwasannya variabel bebas kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja tidak berhubungan atau berkesinambungan dengan itu variabel terikat kinerja karyawan pada senilai 4,466 satuan. Koefisien regresi variabel

bebas kompensasi sebesar 0,344 dan bernilai positif, hal ini menerangkan apabila setiap menaikkan variabel bebas kompensasi 1 satuan akan menambah tingkatan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,344 satuan bermaksud variabel yang lainnya tetap. Koefisien regresi variabel bebas pengawasan sebesar 0,324 dan bernilai positif, hal ini menerangkan apabila setiap meningkatnya variabel bebas pengawasan 1 satuan akan menambah tingkatnya variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan serta bermaksud variabel yang lainnya tetap. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,223 dan bernilai positif, hal ini menerangkan apabila setiap meningkatkan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan menambah tingkatan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,223 satuan serta bermaksud variabel yang lainnya tetap.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.353	8.85219

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari riset koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* senilai 0,353 dapat dikatakan berarti 35,3% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja dan yang lainnya senilai 64,7% (100% - 53,2%) ditunjukkan oleh variabel lain dengan tidak diteliti di pengkajian ini, seperti beban kerja, analisis pekerjaan serta pengembangan dan lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3103.388	3	1034.463	13.201	.000 ^a
Residual	5015.127	64	78.361		
Total	8118.515	67			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil riset diperoleh nilai F_{hitung} (13,201) > F_{tabel} (2,75) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.466	3.552		1.257	.213
Kompensasi	.344	.111	.333	3.103	.003
Pengawasan	.324	.133	.262	2.446	.017
Disiplin	.223	.108	.228	2.067	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,103 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,043 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Mandiri Bangun

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,103 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis pertama di terima secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Edison, dkk (2016), kompensasi meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan terhadap perusahaan atau organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan (Kurniawan, 2017; Renata dkk, 2018; Salwa dkk, 2019) dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berperan penting salah satunya sebagai motivasi kerja karyawan. Kompensasi pada perusahaan PT Jaya Mandiri Bangunan ini masih belum memuaskan karyawan sehingga karyawan belum dapat memaksimalkan kinerjanya. Dimana beberapa divisi masih sering telat dalam penerimaan gaji maupun insentif, beberapa divisi kerja menerima gaji belum

sesuai dengan UMR yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis kedua diterima yaitu secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil. Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Situmeang (2017) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Barlian, 2017; Andriani dkk, 2018). Pengawasan bertujuan agar karyawan tidak menyalahgunakan wewenangnya, atau tidak optimalnya dalam proses pengerjaan tugas yang telah diberikan. Audit juga dilakukan secara berkala agar tercapainya tujuan/target perusahaan yang lebih cepat. Kurang ketatnya pengawasan dari atasan PT Jaya Mandiri Bangunan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan dan gudang terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama (Fazira dan Mirani, 2019; Renata dkk, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,043 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu secara parsial disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Fahmi (2016:42) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Pinem (2015); Pitri (2017); Sepriadi dan Ahmad (2017); Susanto (2017); Wandasari dkk (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Disiplin bisa menjadi salah satu acuan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan/organisasi, karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya akan diberikan sanksi.

Disiplin kerja yang rendah yang ditandai dengan ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,103 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara

parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,043 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (13,201) > F_{tabel} (2,75)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Barlian, U. C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kesuma Jakarta. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 1 (2).
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi., & Irfam. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4 (1).

- Fitrianti. (2016). *Sukses Profesi Guru dengan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawan, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 2 (2).
- Pinem, E. A. (2015). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari. *Universitas Dian Nuswantoro*.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 2 (1).
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sepriadi, & Ahmad, S. (2017). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI Tanjung Raya. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 2 (1).
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Situmeang. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah. *AJIE*.
- Susanto, Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang). *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 2 (1).
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Policy Evaluation of School's Literacy Movement on Improving Discipline of State High School Students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4).
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.