

PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN , DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Ranjas Pili¹, Arfiani Yulianti², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email: ¹ 2107030010@students.unis.ac.id

Email: ² arfiani.yulianti@unis.ac.id

Email: ³ emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis kompensasi, pengawasan , dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan motivasi sebagai moderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 orang. Analisis data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh tidak signifikan variabel komunikasi terhadap disiplin kerja, serta terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Pengawasan , Komunikasi.

Abstract

This research aims to examine and analyze compensation, supervision and communication on employee work discipline with motivation as moderation. The research method used in this research is a quantitative method. with a sample of 60 people. The data analysis used is the Statistical Package for Social Science (SPSS). The results of the research show that there is an insignificant influence between the compensation variable on work discipline, there is a significant influence between the supervision variable on work discipline, there is an insignificant influence between the communication variable on work discipline, there is a significant influence of motivation on work discipline.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Compensation, Supervision, Communication.

A. Pendahuluan

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatan berupa laba (profit) atau dividen dari modal yang diinvestasikan. Pendapatan besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaan, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang di investasikannya itu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaga kerja (fisik dan pikiran) kepada sesuatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan

dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang perlu diambil dalam rangka pencapaian tujuan tersebut adalah adanya disiplin kerja. Selain pemberian kompensasi, untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan juga harus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan ini perlu untuk dilakukan karena perusahaan juga harus mengetahui tingkat kinerja para karyawannya.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi perusahaan, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk kerjasama yang efektif dan efisien. Pertemuan dan hubungan yang solid harus dibangun dalam perusahaan melalui komunikasi yang efektif. Agar perusahaan tetap sehat dan terdapat komunikasi yang baik antara berbagai level dalam organisasi, baik itu antara atasan dan bawahan, antara atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan, maupun antara bawahan dengan atasan. Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari. Ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Penelitian dilakukan di PT. Mandis Plastic Technology. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian bersifat asosiatif dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang.

Pengumpulan data dan instrument penelitian menggunakan angket/Kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Wawancara dilakukan secara lisan antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara berhadapan dan secara fisik serta diarahkan kepada suatu masalah tertentu. Dokumentasi pendukung untuk mengumpulkan data-data atau keterangan-keterangan tertulis. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji validitas dan reabilitas.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja secara parsial. Diperoleh tingkat signifikansi pada variabel Kompensasi adalah sebesar $0,172 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar 2,003, nilai t hitung sebesar -1,383 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,003 ($-1,383 < 2,003$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Vizano (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja secara parsial. Diperoleh tingkat signifikansi pada variabel pengawasan adalah sebesar $0,002 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar 2,003. Nilai t hitung sebesar 3,257 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,003 ($3,257 > 2,003$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019) bahwa Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan pengawasan, pimpinan dapat mengetahui tugas nyata yang

dilakukan oleh karyawan serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dalam lingkungan organisasi dan jika terjadi penyimpangan, dapat dengan mudah mengambil langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan variabel komunikasi terhadap disiplin kerja secara parsial. Diperoleh tingkat signifikansi pada variabel komunikasi adalah sebesar $0,846 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar $2,003$, nilai t hitung sebesar $0,195$ lebih kecil dari t tabel yaitu $2,003$ ($0,195 < 2,003$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a ditolak yang berarti komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

D. Kesimpulan

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja secara parsial. Diperoleh tingkat signifikansi pada variabel Kompensasi adalah sebesar $0,172 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar $2,003$, nilai t hitung sebesar $-1,383$ lebih kecil dari nilai t tabel sebesar $2,003$ ($-1,383 < 2,003$). Maka, dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja secara parsial. Diperoleh tingkat signifikansi pada variabel pengawasan adalah sebesar $0,002 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar $2,003$. Nilai t hitung sebesar $3,257$ lebih besar dari nilai t tabel sebesar $2,003$ ($3,257 > 2,003$). Maka, dapat disimpulkan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan variabel komunikasi terhadap disiplin kerja secara parsial. Diperoleh tingkat signifikansi pada variabel komunikasi adalah sebesar $0,846 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ di dapat tabel sebesar $2,003$, nilai t hitung sebesar $0,195$ lebih kecil dari t tabel yaitu $2,003$ ($0,195 < 2,003$). Maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Referensi

Jurnal

- Asmawar., Yunus, M., & Amri. (2014). Pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin dan dampaknya pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dinas kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. *Manaj. Univ. Pascasarj. Syiah Kuala*, 3 (1), 10–16.
- Ayer, J.E., Pangemanan, L.R., & Rori, Y.P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 12 (3), 27–46.
- Darmawan, A.S., Hamid, D., & Mukzam, M.D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN

- (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Adm.*, 1 (1), 1-9.
- Dunie, W. (2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT CHARITAS BELITANG OKU TIMUR. *J. Aktual STIE Trisna Negara*, 15 (2), 93-101.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5 (1), 20-30.
- Farid, H.T., Hamid, D., & Nurtjahjono, G.E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang," *J. Adm. Bisnis*, 32 (1), 75-81.
- Fatira, D., Suprihartini, L., & Dermawan, D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. *J. Bahtera Inov.*, 2 (1), 23-31.
- Gresida, N.W.P., & Utama, I.W.M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj.*, 8 (10) ,5928-5946.
- Hapsari, A.R., Murtini, W., & Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja Karyawan. *J. Inf. dan Komun. Adm. Perkantoran*, 7 (1), 73-78.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publ. Univ. Mercu Buanan*, 7, 84-100.
- Hendrayani. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, 10 (4), 506-522.
- Hutomo, P.T.P., & Taufik, A. (2014). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan kebudayaan di Kabupaten Jepara). *J. Ilm. UNTAG Semarang*, 1 (4) Vol. 4, 1-17.
- Husain, B.A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 277. Dikutip dari doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4865.
- Liando, L., B. Tewel., & Donald Walangitan, M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Telkom Tbk Manado. *J. EMBA*, 4 (5), 433-446.
- Manik, I.S. (2015). Pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. 2 (2), 1-15.
- Mardiana., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada dinas ketenagakerjaan kota Bima, *Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, 2, 867-880.
- Masyhura, F. (2014). Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. JAMSOSTEK cabang Sumatera Barat. *J. Manaj.*, 1(1), 1-11.
- Nurdin, Irfan Bahar. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda

- Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *J. Manaj. Pendidik. Islam*, 1 (1), 70-97.
- Prabowo, I. D. Dhista Adi., & Djastuti, I. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Diponegoro J. Manag.*, 3 (3), 1-12.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilai. Kinerja*, 3 (2), 1-6.
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *J. Manaj.*, 4 (1), 138-147.
- Rizal, S.M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, 2 (1), 117-128. Dikutip dari doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3649
- Ruwaeda, R., Burhanuddin, B., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, 2 (1), 266-279.
- Sajangbati. I.A.S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *J. EMBA*, 1 (4), 667-678.
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Putera Papan Utama. *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, 1 (1), 30-41. Dikutip dari doi: 10.31955/jimea.vol1.iss1.pp30-41.
- Saputri, F.I., & Wahyuningsih, T.H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis J. Ilm. Mhs*, 2 (2), 245.
- Sari, M., Puput., Bakri, S.A., & Diah, Y.M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan, *Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap.*, 2, 87-96.
- Sigar, J.A., Sambul, S.A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Jisiani. *Adm. Bisnis*, 6 (3), 52-60.
- Suaip, M.R., & Astuti, H.W. (2015). Pengaruh Komunikasi terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. *J. Bisnis Darmajaya*, 1 (1), 55-64.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.*, 1
- Vizano, N.A., Widayati, C., & Novianti, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *J. Dr. Manaj.*, 2(2), 119-128. Dikutip dari doi: 10.22441/jdm.v2i2.10068