

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Q

Tasya Amelia Wirdiana, Ian Nurpatricia Suryawan*

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jakarta

Jl. Kyai Tapa No.20, RT.1/RW.9, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

Email: ¹tasyaameliawirdiana@gmail.com, ^{2*}inp@tsm.ac.id

Email Penulis Korespondensi: inp@tsm.ac.id

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Q. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 67 karyawan tetap pada PT. Q. Teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Kemudian data dianalisis. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengawasan dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Produksi; Kompensasi; Pengawasan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract—The purpose of this study was to determine the effect of compensation, supervision, and work discipline on employee performance at PT. Q. The population used in this study amounted to 67 employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling where all the population is sampled as many as 67 permanent employees at PT. Q. The technique of collecting data is by distributing questionnaires using a Likert scale. Then the data were analyzed. Based on the results of the analysis of hypothesis testing in this study that compensation does not partially affect employee performance, while supervision and work discipline partially affect employee performance.

Keywords: Compensation; Supervision; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

PT. Q merupakan perusahaan manufaktur di Indonesia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah hal penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi perusahaan. PT. Q merupakan Industri tepung terigu di Indonesia yang mengalami pertumbuhan volume permintaan pasar yang terdampak wabah COVID-19, terutama sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Untuk memenuhi permintaan pasarnya, maka perusahaan perlu melakukan kegiatan produksinya berupa sumber daya alam, modal, skill, teknologi dan keterampilan tenaga kerja.

Untuk menumbuhkan rasa minat yang tinggi dan kegembiraan maka kesempatan untuk memperoleh imbalan dapat diperoleh melalui upaya yang dilakukan pekerja dengan perusahaan akan memaksimalkan tujuan yang diharapkan. Fenomena yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada perusahaan sehingga menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan. Rivai (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang dilampirkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Berikut ini adalah penilaian kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Q dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Q

Nilai	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
A. (8-10)	16	36%	13	29%	11	25%
B. (6-7)	24	54%	27	61%	25	56%
C. (< 6)	3	10%	3	10%	7	19%
Jumlah	43	100%	43	100%	43	100%

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu pada tahun 2021 yang hanya terdapat 11 karyawan atau setara dengan 25% yang masuk pada kategori nilai A, dibandingkan pada tahun 2020 yaitu sebanyak 13 karyawan atau setara dengan 29%, dan pada tahun 2019 sebanyak 16 karyawan atau setara dengan 36%. Pada kategori nilai B pada tahun 2021 sebanyak 25 karyawan atau setara dengan 56%, dibandingkan pada tahun 2020 sebanyak 27 karyawan atau setara dengan 61%, sedangkan untuk penilaian kinerja karyawan pada nilai C bertambah 4 orang dari tahun sebelumnya dari 3 karyawan atau setara dengan 10% menjadi 7 karyawan atau setara dengan 19%. Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa kinerja PT. Q belum optimal. Menurunnya kinerja ini dapat menghambat produktivitas perusahaan. Demikian hal dengan pengawasan, kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan lalainya karyawan dan sering menunda pekerjaan sehingga pengawasan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Pengawasan memiliki peran penting terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja dalam pencapaian hasil kinerja karyawan. Tercapainya kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari bekerjanya fungsi pengawasan atau arahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Tidak terlepas dari pengawasan, kedisiplinan kerja juga mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan berbentuk deskriptif kausalitas. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Q dibagian produksi dengan jumlah sampel 67 karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan sampling jenuh. Sugiyono (2017) menjelaskan teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Tabel 2. Variabel, Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi	Semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah sesuai beban kerja. 2. Upah tepat waktu. 3. Tunjangan kinerja sesuai hasil kerja. 4. Fasilitas asuransi kesehatan yang memadai. 5. Bonus tahunan sesuai hasil kerja. 	Likert
2.	Pengawasan	Fungsi manajemen paling esensial, sebaik apapun pekerjaan tanpa adanya pengawasan pekerjaan menjadi tidak berhasil (Efendi, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target kerja yang ditetapkan. 2. Evaluasi SOP yang ditetapkan. 3. Pengawasan standar SOP. 4. Mampu mencapai target kerja. 5. Penilaian kerja yang obyektif. 6. Motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja. 7. Tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan. 	Likert
3.	Disiplin kerja	Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan motivasi yang baik. 2. Target kerja sesuai kemampuan. 3. Perusahaan memberikan hak yang sama. 4. Semangat dalam bekerja. 5. Sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan. 6. Pelaksanaan hukuman diberlakukan ketika melakukan kesalahan. 	Likert
4.	Kinerja karyawan	Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilampirkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan yang bermutu. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target pekerjaan. 3. Menggunakan fasilitas kerja dengan baik. 4. Rekan kerja yang dapat membantu. 	Likert

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
			5. Patuh pada peraturan mengenai jam kerja.	
			6. dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP.	

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan hak yang didapatkan karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini didukung oleh (Edison, 2016) bahwa kompensasi ialah suatu imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja ataupun usaha-usaha dalam bentuk uang maupun natural. Menurut Dessler (2017) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

2.2 Pengawasan

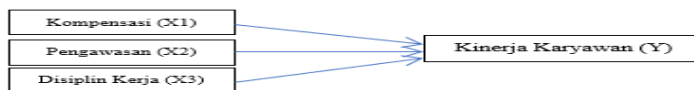
Menurut Dauly (2016) pengawasan adalah usaha dalam menetapkan standard pelaksanaan berdasarkan perencanaan dan tujuan serta merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur berbagai penyimpangan dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara efektif dan efisien. Effendi (2014) berpendapat bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen paling esensial, sebaik apapun pekerjaan tanpa adanya pengawasan pekerjaan menjadi tidak berhasil.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016) berpendapat, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.4 Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2015) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Sementara Rivai (2015) berpendapat kinerja merupakan perilaku nyata yang dilampirkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.



Gambar 1. Model Penelitian Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan landasan teori dan model penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Ha1 : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Q.
2. Ha2 : Terdapat pengaruh antara Pengawasan dengan Kinerja Karyawan PT. Q.
3. Ha3 : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Q.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	r hitung	r tabel	Hasil
Kompensasi(1)	0,611	0,2404	Valid
Kompensasi(2)	0,362	0,2404	Valid
Kompensasi(3)	0,733	0,2404	Valid
Kompensasi(4)	0,620	0,2404	Valid
Kompensasi(5)	0,639	0,2404	Valid

Hasil dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya untuk indikator variabel (X1) dapat dikatakan valid pada setiap butir pertanyaan dan baik untuk dijadikan pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

Variabel	r hitung	r tabel	Hasil
Pengawasan(1)	0,434	0,2404	Valid
Pengawasan(2)	0,472	0,2404	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Hasil
Pengawasan(3)	0,486	0,2404	Valid
Pengawasan(4)	0,307	0,2404	Valid
Pengawasan(5)	0,550	0,2404	Valid
Pengawasan(6)	0,379	0,2404	Valid
Pengawasan(7)	0,245	0,2404	Valid

Hasil dari tabel 4 terlihat nilai r hitung > r tabel, artinya untuk indikator variabel (X2) valid pada setiap butir pertanyaan dan baik untuk dijadikan pengumpulan data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Hasil
Disiplin Kerja(1)	0,532	0,2404	Valid
Disiplin Kerja(2)	0,503	0,2404	Valid
Disiplin Kerja(3)	0,487	0,2404	Valid
Disiplin Kerja(4)	0,494	0,2404	Valid
Disiplin Kerja(5)	0,496	0,2404	Valid
Disiplin Kerja(6)	0,385	0,2404	Valid

Hasil dari tabel 5 terlihat nilai r hitung > r tabel, artinya untuk indikator variabel (X3) valid pada setiap butir pertanyaan dan baik untuk dijadikan pengumpulan data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

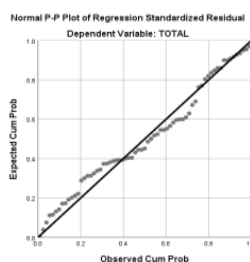
Variabel	r hitung	r tabel	Hasil
Kinerja Karyawan(1)	0,731	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan(2)	0,709	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan(3)	0,721	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan(4)	0,605	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan(5)	0,692	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan(6)	0,534	0,2404	Valid

Hasil dari tabel 6 terlihat nilai r hitung > r tabel, artinya untuk indikator variabel (Y) valid pada setiap butir pertanyaan dan baik untuk dijadikan pengumpulan data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel (Y)	Corrected Item Total Correlation	r tabel df= n-2	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,731	0,6	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,62	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,663	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,6	Reliabel

Hasil dari tabel 7 terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1) sebesar 0,731, Pengawasan (X2) sebesar 0,620, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,663 dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,763, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 yang artinya reliabel dan dapat menghasilkan jawaban dari penelitian yang konsisten dari waktu ke waktu.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik (Normal P-Plot)

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar pada garis sumbu diagonal, maka data ini dapat dikatakan sebagai data berdistribusi normal dan baik untuk dijadikan penelitian.

Tabel 8. Uji Normalitas (Kolmogorof-Smirnof)

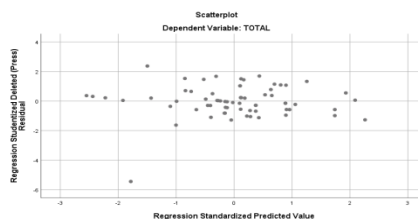
Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,2	0,05	Normal

Hasil dari tabel 8 dapat dikatakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho tidak dapat ditolak, artinya data berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,781	1,280	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengawasan (X2)	0,821	1,219	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,854	1,171	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai tolerance X1, X2, X3 > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) X1,X2,X3<10. Disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja sehingga data ini baik untuk digunakan.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plots

Pada gambar 3 terlihat pola titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola dan titik-titik tersebut di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, artinya menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,524	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengawasan (X2)	0,965	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,674	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil dari tabel 10 terlihat variabel Kompensasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi > dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data ini baik digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Bruesch-GodFrey

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
1 (Constant)	-0,641	-0,13	0,897
Res_2	0,173	1,304	0,197

Hasil dari tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Bruesch-Godfrey sebesar 0,197. Dimana hasil uji Godfrey yaitu nilai sig > alpha (α), atau (0,197) > (0,05), artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi sehingga data baik untuk digunakan dalam model regresi.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,445 ^a	0,198	0,16

Hasil dari tabel 12 dapat dilihat bahwa Coefficient Correlation (R) sebesar 0,445a atau 44,5% artinya Kompensasi (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,160, Artinya sebesar 16,0 persen variasi dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sisanya yaitu sebesar 84,0 persen dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Goodness of Fit

Model	F	Sig
1	5,188	0,003 ^b

Hasil dari tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai p-value (sig.) < nilai alpha, atau nilai 0,003 < nilai 0,05 maka hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk dijadikan penelitian dan masuk dalam kriteria yang Fit.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	5,861	1,185	0,24
Kompensasi (X1)	0,011	0,077	0,939
Pengawasan (X2)	0,432	2,464	0,016
Disiplin Kerja (X3)	0,312	1,979	0,052

Hasil dari tabel 14 memiliki persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,312 + 0,011 X_1 + 0,432 X_2 + 0,0312 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Pengawasan
- X_3 = Disiplin Kerja
- e = Kesalahan

Analisis: jika nilai Kompensasi (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) hasilnya = 0, maka nilai variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan yaitu sebesar 5,312.

1. Koefisien Regresi Kompensasi = 0,011

Bahwa pada kenaikan satu satuan variabel independen (X1) dapat meningkatkan variabel dependen (Y) pada karyawan PT. Q sebesar 0,011 satuan, jika nilai (X2) dan nilai (X3) dianggap konstan.

2. Koefisien Regresi Pengawasan = 0,432

Bahwa pada kenaikan satu satuan variabel independen (X2) dapat meningkatkan variabel dependen (Y) pada karyawan PT. Q sebesar 0,432 satuan, jika nilai (X1) dan nilai (X3) dianggap konstan.

3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja = 0,0312

Bahwa pada kenaikan satu satuan variabel independen (X3) dapat meningkatkan variabel dependen (Y) pada karyawan PT. Q sebesar 0,0312 satuan, jika nilai (X1) dan nilai (X2) dianggap konstan. **Tabel 15.** Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
Kompensasi (X1)	0,249	1,781	0,08
Pengawasan (X2)	0,521	3,294	0,002
Disiplin Kerja (X3)	0,427	2,826	0,006

Hasil tabel 15 untuk uji hipotesis pertama yaitu menghasilkan nilai t hitung $(1,781) \leq (1,998)$ t tabel dan nilai p-value $(0,080) \geq \alpha (0,05)$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Q.

Uji hipotesis kedua yaitu menghasilkan nilai t hitung $(3,294) \geq (1,998)$ t tabel dan nilai p-value $(0,002) \leq \alpha (0,05)$, artinya terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Q.

Uji hipotesis ketiga yaitu menghasilkan t hitung $(2,826) \geq (1,998)$ t tabel dan nilai p-value $(0,006) \leq \alpha (0,05)$, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Q.

H_{a1} dapat dikatakan bahwa akan semakin baik kompensasi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andreani & Wijaya, 2015). Namun pada hasil penelitian ini memiliki perbedaan yakni tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Q. Dalam olahan data statistik dilakukan uji hipotesis yang mendapatkan hasil nilai P-Value lebih besar dari alpha > 0,05 maka variabel independen dengan variabel dependen tidak memiliki hubungan yang kuat dalam penelitian ini.

H_{a2} dapat dikatakan bahwa akan semakin baik pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Situmeang, 2017). Hal ini menyatakan pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Q. Dalam olahan data statistic, hasil uji penelitian ini mendapatkan data yang valid dan reliabel serta memberikan jawaban yang relevan. PT. Q memperhatikan faktor pengawasan dengan ketapan standar SOP, pengawasan untuk target kerja, dan pemberian penilaian kinerja yang objektif.

Ha₃ dapat dikatakan bahwa akan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pinem, 2015). Hal ini menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Q. Hasil uji penelitian ini mendapatkan data yang valid dan reliabel serta memberikan jawaban yang relevan. PT. Q memperhatikan faktor disiplin kerja dengan memberikan jawaban yang relevan. PT. Q memperhatikan faktor disiplin kerja dengan pemberian motivasi kerja yang baik, pelaksanaan sanksi yang sesuai, dan menciptakan lingkungan serta suasana kerja yang nyaman.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor kompensasi seperti produktivitas perusahaan, organisasi dari serikat pekerja, dan peraturan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pengawasan seperti ketetapan standar SOP, pengawasan untuk target kerja, dan pemberian penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pekerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor disiplin kerja seperti memberikan motivasi kerja yang baik dari atasan kepada bawahan, pelaksanaan sanksi yang sesuai dengan kesalahan, dan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

REFERENCES

- Andreani, F. & Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*.
- Daulay. (2016). *Manajemen*. Medan, Indonesia: USU Press.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*. England: Pearson Education Limited. Inc .
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen, Cetakan kesatu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pinem, A. E. (2015). Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari. *Universitas Dian Nusantoro* .
- Rivai, V. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada .
- Sedarmayanti (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: Refika Aditama .
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Situmeang. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. MItra Karya Anugrah . *Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship* .
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.