

The Effect Of Compensation And Supervision On Employee Work Discipline (Promoter Division Of Cv. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya)

Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Divisi Promotor Cv. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya)

Sonia Clarisa¹⁾; Barin Barlian²⁾; Arga Sutrisna²⁾

Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ¹⁾ soniaclarissa7@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juli 2022]
Revised [19 Agustus 2022]
Accepted [1 September 2022]

KEYWORDS

Community Satisfaction
Index, Land and Building
Tax

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya di Bagian Divisi Promotor yang berjumlah 39 orang. Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data adalah kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Ada pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and supervision on the work discipline of employees in the CV Promoter Division. Lantern of Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. The sample present in this study was CV employees. Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya Lantern in the Promoter Division Section which numbered 39 people. The research was carried out by collecting data with a data collection technique is a questionnaire, then conducting data testing with multiple linear regression analysis. The results showed that there is an effect of compensation on employee work discipline in the CV Promoter Division. Lantern of Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. There is an influence of supervision on the work discipline of employees in the CV Promoter Division. Lantern of Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. There is an influence of compensation and simultaneous supervision on the work discipline of employees in the CV Promoter Division. Lantern Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dan kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi atau penggerak perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan dengan kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat dalam perusahaan baik staf, manajer atau direksi. Dengan kata lain karyawan memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu perusahaan.

Agar suatu perusahaan dapat maju dan berkembang maka diperlukan ketetapan peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan. Dengan kata lain karyawan harus disiplin agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kedisiplinan karyawan merupakan suatu tindakan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan karyawan bisa dilihat dari absensi, mengenakan pakaian seragam serta ketaatan terhadap peraturan lainnya. Disiplin yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Safitri (2018:18) ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain kompensasi dan pengawasan. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan 2 cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Sedangkan pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan.

Menurut Satrohasiwiyo (2018:218). Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan demi kemajuan organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kompensasi karyawan akan secara insiatif sendiri untuk menjalankan aturan yang ada di perusahaan dan sukar untuk melanggar.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan (dalam Alni : 2016).

CV. Lentera Galuh R Luwidahu Tasikmalaya merupakan perusahaan dagang elektronik dan alat kebutuhan rumah tangga dengan sistem penjualan kredit. Kedisiplinan karyawan di PT. Lentera Luwidahu Tasikmalaya dari segi absensi atau ketepatan dalam waktu masuk kerja kurang, sehingga manajemen menerapkan aturan potongan absensi setiap kali karyawan telat masuk atau tidak bekerja.

Sedangkan apabila karyawan pulang melebihi jam kerja dengan waktu satu jam atau kurang tidak ada kompensasi yang diberikan. Bentuk kompensasi di CV. Lentera yang dapat diterima oleh karyawan adalah berupa uang. Kompensasi dapat diterima apabila karyawan dapat melebihi target penjualan. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut karyawan CV. Lentera menjadi semangat dalam memasarkan produk agar penjualan mereka dapat melebihi target.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017:6).

Menurut Samsudin dalam (Priansa, 2017) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan dalam sinambela (2016:235) ada beberapa indikator kompensasi diantaranya adalah: upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas

Pengawasan

Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015:289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga (Prayudi : 2020)

Menurut Dualay (2017 : 222) Maksud dan tujuan pengawasan antara lain :

1. Mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang di buat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budjet yang telah di tetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan (fase/tingkat pelaksanaan) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah di tetapkan dalam perencanaan.

T. Hani Handoko (2003) dalam Safitri (2018:46) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya : akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik pengawasan strategis, realistik secara ekonomis, realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, diterima para anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya (Hasibuan, 2017:193).

Sedangkan menurut Rivai (2010) dalam Prayudi (2020:21), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009) dalam Safitri (2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan suasana sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Menurut Soejono (2000) dalam Prayudi (2020:25), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja adalah: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus dengan cara penyebaran kuisioner sebagai cara pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2015) Metode kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Struktur penelitian atau masing-masing variabel penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel independen (kompensasi dan pengawasan) dan variabel dependen (disiplin kerja).

Populasi penelitian ini adalah Karyawan Divisi Promotor di CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini secara convenience sampling. Teknik convenience sampling adalah metode penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti. Adapun pertimbangan penulis/peneliti dalam menentukan sampel adalah karyawan CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya dibagian divisi promotor yang sudah bekerja lebih dari tiga bulan, dengan jumlah 39 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu penelitian melalui penelitian langsung ke lapangan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data dengan angket/kuesioner. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan yang diberi bobot nilai dengan rentang mulai dari "Sangat setuju" sampai "Sangat tidak setuju".

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk pengolahan data penelitian menggunakan SPSS Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25, Uji validitas mengenai Kompensasi (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (Y) diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0,316). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas dengan hasil pengujian variabel Kompensasi (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (Y) diketahui nilai Cronbach Alpha berada diantara nilai 0,700 – 0,900 dan dapat dikatakan data reliabel.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

Tabel 1. Struktur Pengaruh antara Variabel X1, X2, dan Y

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-4,688	2,016		-2,325	0,026			
	Kompensasi (X1)	0,820	0,045	0,849	18,389	0,000	0,962	0,951	0,690
	Pengawasan (X2)	0,132	0,032	0,193	4,188	0,000	0,688	0,572	0,157

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh maka persamaan analisis regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = -4,688 + 0,820X_1 + 0,132X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta diketahui sebesar -4,688 artinya jika Kompensasi dan Pengawasan Kerja bernilai nol (0), maka disiplin kerja akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) didapatkan sebesar 0,820 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana jika kompensasi naik 1 satuan maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,820 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Pengawasan Kerja (X_2) didapatkan sebesar 0,132 artinya pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana jika Pengawasan kerja ditingkatkan 1 satuan maka dapat meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,132 satuan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	0,949	0,946	1

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X_2), Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diatas, diketahui nilai sebesar 0.949, dari angka tersebut menunjukan besar pengaruh Kompensasi dan Pengawasan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Lentera sebesar 94.9% sedangkan sisanya 5.10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah Uji t dan Uji F. Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini dengan melihat nilai signifikansi (sig). Jika nilai sig < 0,05 maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Jika sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (Kompensasi dan Pengawasan) secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja). Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen (Kompensasi dan Pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja).

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Disiplin Kerja sebesar 0,951 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kompensasi akan meningkatkan Disiplin Kerja. Maka besar pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja secara parsial yaitu sebesar $(0,951)^2 = 0,904$ atau 90,4%, artinya secara parsial Kompensasi mempengaruhi keputusan Disiplin Kerja 90,4%. Hasil penelitian juga menunjukan nilai sig Variabel X_1 (Kompensasi) $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa variabel X_1 (Kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Karena berpengaruh signifikan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja sebesar 0,572 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Pengawasan akan meningkatkan Disiplin Kerja. Maka besar pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja secara parsial yaitu sebesar $(0,572)^2 = 0,327$ atau 32,7%, artinya secara parsial Pengawasan mempengaruhi keputusan Disiplin Kerja 32,7%. Hasil penelitian juga menunjukan nilai sig Variabel X_2 (Pengawasan) $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa variabel X_2 (Pengawasan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Karena berpengaruh signifikan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 3. Uji F Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.091.405	2	545.703	336.748	.000 ^b
	Residual	58.338	36	1.621		
	Total	1.149.744	38			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil Uji F di atas, diperoleh nilai sig Variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Pengawasan) $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Pengawasan) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan pengawasan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Disiplin kerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi memberikan dampak terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya, ditemukan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di buktikan dengan adanya sikap disiplin dari karyawan yang di sebakn pemberian hak dan kewajiban atau kompensasi oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan merasa puas. Secara logika ketika hak karyawan tidak diberikan sedangkan kewajiban karyawan sudah di laksanakan maka akan mengakibatkan karyawan mengabaikan kedisiplinan

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori Keadilan (Equity Theory), Teori Keadilan (Equity Theory) beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (equity) atau tidak adil (unequity) atas suatu situasi yang dialaminya. Dimana jika perusahaan memberikan keadilan bagi karyawan – karyawannya maka berkemungkinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut, meningkatkan kepuasan karyawan dapat sekaligus meningkatkan sikap disiplin karyawan dikarenakan kepuasan memiliki hubungan erat dengan disiplin kerja.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), dimana dapat dikatakan sistem pengawasan kerja tersebut memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan Disiplin Kerja karyawan pada CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya, ditemukan bahwa pengawasan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Hal ini disebabkan adanya bagian pengawas pada perusahaan yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Dengan adanya pengawasan tersebut karyawan tidak berani melanggar peraturan sehingga menyebabkan karyawan disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Syahrudin (2016) tentang pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas cipta karya dan tata ruang kabupaten kutai kartanegara, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil akhir Uji F menyatakan terdapat pengaruh antar variabel Kompensasi (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi dan pengawasan kerja berdampak terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian kompensasi secara adil dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Selain pemberian kompensasi didukung juga dengan adanya peningkatan pengawasan kerja dari pihak manajemen terhadap aktifitas – aktifitas karyawan di dalam perusahaan agar membantu dalam peningkatan sikap disiplin kerja karyawan dan mengurangi dampak ketidak disiplin karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya, dapat di ketahui bahwa variabel kompensasi paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dibandingkan dengan variabel pengawasan. Kompensasi lebih memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dikarenakan dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan karyawan merasa puas maka kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan berdasarkan kesadaran diri sendiri.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Prayudi (2020) tentang pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Arta Batrindo, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan kompensasi dan pengawasan cukup baik dan mendorong disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik.
2. Kompensasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Pengawasan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data sampai pada kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Pihak CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya

CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya perlu memperhatikan kompensasi bukan hanya dari segi materi akan tetapi dari segi penghargaan kepada karyawan disiplin dan royal terhadap perusahaannya. Agar dapat memaksimalkan pengawasan, CV. Lentera perlu menambah jumlah supervisor yang akan menjadi tenaga pengawasan di perusahaan. Selain itu, karyawan perlu meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya disiplin.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak tidak hanya pada satu divisi perusahaan saja agar dapat dilakukan perbandingan antara karyawan divisi promotor dan divisi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alni, 2016. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya. Universitas Medan Area. Medan. Skripsi
- Daulay, 2017. Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Khair, 2017. Manajemen Kompensasi. Medan: Madenatera
- Prayudi, 2020. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Arta Bartindo. Institus Informatika dan Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung. Skripsi.
- Priansa, 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta
- Safitri, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kawan Industry Medan (Persero). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi.
- Sinambela, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Syahrudin, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pengawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal JEMI Vol 16/No 1/Juni/2016
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.