

PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. IEI CIKARANG)

Muhamad Ekhsan^{1*}, Rian Hidayat², Ryani Dhyan Parashakti³

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

³ Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nusantara, Jakarta Barat

Corresponding author

E-mail: muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id



Diterima : 14/10/2020
Direvisi : 28/10/2020
Dipublikasi : 10/11/2020

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompensasi dan punishment terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT IEI, dengan responden sebanyak 70 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen pengawasan, kompensasi, dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengawasan, Kompensasi, Punishment, Kinerja karyawan, Strategi

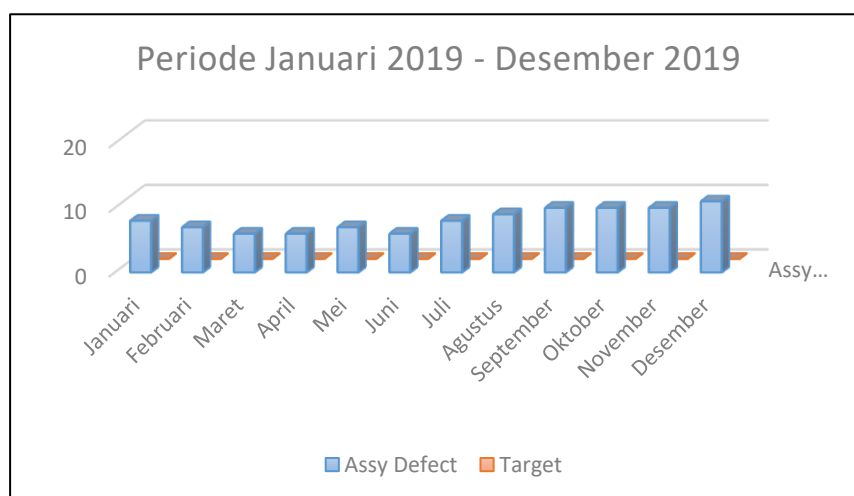
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Nick Godfrey (2008) menjelaskan bahwa persaingan menjadi sangat penting dalam operasi pasar sehingga mendorong inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan perusahaan.

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat. hal ini menuntut perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Tentunya hal tersebut menuntut peran Sumber Daya Manusia dalam keunggulan bersaing. Ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten.

Dalam hal ini peneliti memilih PT. IEI untuk menjadi objek penelitian. Hal ini selaras dengan fenomena yang ada di departemen *quality control* yang mengalami penurunan dalam hasil inspeksi produk. Bisa di lihat dari segi kenaikan *assy defect* pada data grafik bulan januari 2019 – desember 2019 sebagai berikut.



Gambar 1. Data Assy Defect

Sumber : Data Assy Defect Departemen IQC 2019

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa ada tingkat kenaikan kelolosan *assy defect* dari bulan januari 2019 sampai dengan bulan desember 2019. Hal ini terjadi disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan seperti terburu-burunya inspector melakukan pengecekan, tidak menggunakan *work instruction*, banyaknya barang kedatangan secara tiba-tiba, kurangnya kompensasi yang diberikan ketika menjadi *the best* inspector dan ketika menemukan produk *not good*, dan kurangnya pengawasan dari atasan.

Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan karna harus ada proses rework untuk produk *not good* yang kelolosan ke *customer*. Masalah seperti ini membutuhkan waktu yang cukup lama serta biaya yang cukup besar. Untuk menanggulangi hal tersebut terjadi kembali ada

beberapa metode yang bisa mencegah terjadinya kelolosan diantaranya melalui Pengawasan, Kompensasi dan *Punishment*.

Adanya pengawasan sangat di butuhkan untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan dalam pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marsaoly & Nurlaila, 2016)

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan juga dalam bentuk-bentuk lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang, makan, cuti, dan lain-lain. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa menunjukkan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dwianto et al., 2019) Selain pengawasan dan kompensasi ada pula *Punishment*.

Dalam hal ini *Punishment* merupakan sebuah cara untuk mengarahkan tingkah laku para karyawan agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. punishment akan diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. punishment akan diberikan kepada para karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan agar dapat memperbaiki kinerjanya dan tidak mengulangi kesalahan yang berulang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Suparmi & Septiawan, 2019). Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu kinerja karyawan juga merupakan acuan pokok bagi perusahaan dalam meningkatkan produksi (output) bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti peningkatan komisi, memperluas kesempatan untuk di promosikan dan memiliki daya saing yang tinggi untuk bersaing secara kompeten agar bisa memajukan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kerja seorang dalam sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara

kongkrit dan dapat diukur. Pencapaian kinerja seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2004), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Bernardin dan Russel (1993) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2003) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mengukur dan mengetahui seberapa tinggi pencapaian kerja karyawan perlu adanya indikator kinerja, agar kita dapat mengetahui dan memonitoring sejauh mana pencapaian pekerjaan yang dilakukan. Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pengawasan

Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2003). Menurut Siagian (2008) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai

dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Handoko(2003), menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Indikator pengawasan menurut Siagian (2008) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu :

a. Pengawasan Langsung

1. Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.

2. Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan

3. Laporan di tempat (*on-the-spot-report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

b. Pengawasan tidak langsung

1. Laporan Tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

2. Laporan Lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-saran.

Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelolah sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Werther dan Davis (1985) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2009) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Menurut Panggabean (2002) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalam melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta

efisiensi dan efektivitas produk. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang di terima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Rachmawati, 2008).

Indikator – indikator kompensasi menurut Henry (2004) yaitu :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Dalam pengertian terminologi *punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya (Leinbach & Suwarno, 1985). Mangkunegara (2016) menjelaskan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa penerapan *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting.

Indikator Hukuman (*Punishment*) merupakan cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku dan memperbaiki kinerja karyawan yang bertujuan untuk memberikan pelajaran bagi yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang dilakukannya. Menurut Rivai (2005), Indikator *Punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Hukuman ringan, dengan jenis :*
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis melalui surat pernyataan.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. *Hukuman sedang, dengan jenis :*
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c. enundaan kenaikan pangkat atau Promosi.
3. *Hukuman berat, dengan jenis :*
 - a. Penurunan pangkat atau demosi.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. IEI bagian IQC berjumlah 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik Non Probability sampling dimana penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi di jadikan sample.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen IQC IEI ,maka sampel yang kami ambil yaitu 70 orang. Peneliti mengambil keseluruhan populasi karena peneliti ingin hasil penelitian ini menjadi lebih baik dengan melibatkan seluruh karyawan departemen IQC di PT.IEI

Operasionalisasi Variabel

Masing-masing variabel dikur dengan menggunakan indikator yang berbeda sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.

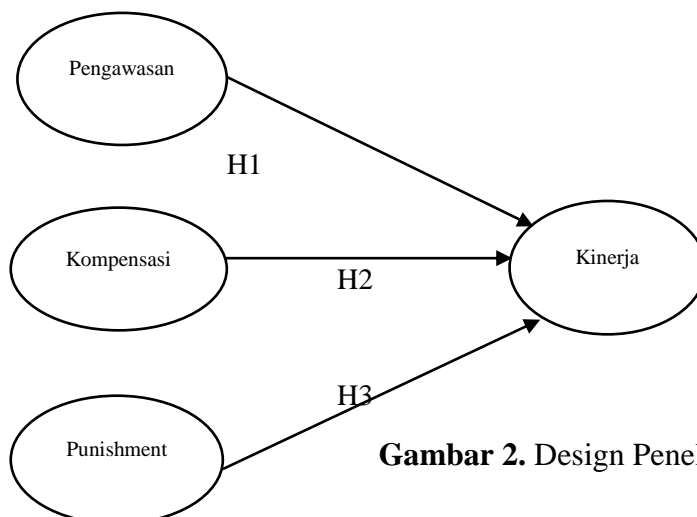
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pengawasan (Siagian, 2008)	Inspeksi Langsung	Interval 1 - 5
	Observasi di tempat	
	Laporan di tempat	
	Laporan Tertulis	
	Laporan Lisan	
Kompensasi (Simamora, 2014)	Upah/Gaji	Interval 1 - 5
	Insentif	
	Tunjangan	
	Fasilitas	
Punishment (Rivai, 2013)	Hukuman Ringan	Interval 1 - 5
	Hukuman Sedang	
	Hukuman Berat	
Kinerja (Mangkunegara, 2009)	Kualitas	Interval 1 - 5
	Kuantitas	
	Pelaksanaan Tugas	
	Tanggung Jawab	

Sumber : Peneliti, 2020

Design Penelitian

Adapun design penelitiannya seperti yang tertera dalam gambar 2 dibawah ini :



Gambar 2. Design Penelitian

Hipotesis :

H1 : pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengawasan berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2003). Menurut Fahmi (2013) pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2009) Menghargai Prestasi Karyawan dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-prilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas kerja yang tinggi. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat mententramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat.

H3 : Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Siagian (2008) *punishment* merupakan suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga et al (2016) menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Pengawasan	10	Valid

Kompensasi	8	Valid
<i>Punishment</i>	6	Valid
Kinerja	8	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel dengan menggunakan batasan 0,6 (Priyatno, 2016)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel

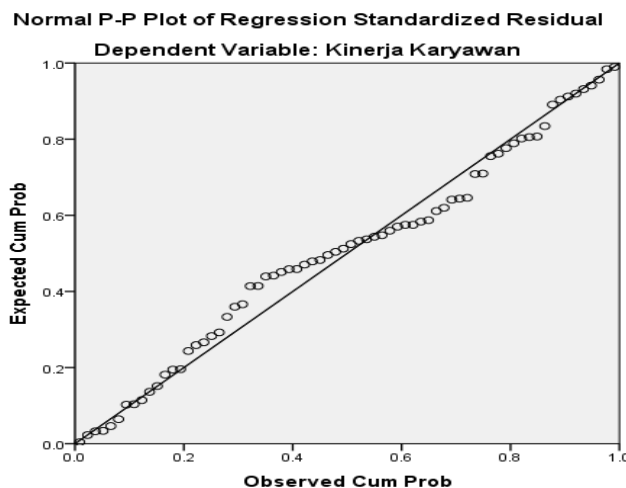
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengawasan	0,708	Reliabel
Kompensasi	0,731	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,726	Reliabel
Kinerja	0,756	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 3 diatas uji normalitas dengan menggunakan P-P plot dapat diketahui bahwa titik-titik diatas menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Artinya data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan	.859	1.164
Kompensasi	.687	1.455
<i>Punishment</i>	.646	1.548

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 3 diatas perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF pengawasan sebesar 1,164 , kompensasi sebesar 1,455 dan *punishment* sebesar 1,548 . Ini menunjukkan tidak ada satu pun dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai *Tolerance* masing-masing variabel pengawasan sebesar 0,859, kompensasi sebesar 0,687 dan punishment sebesar 0,646. Ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Maka menurut nilai *Tolerance* tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Kelayakan model terlihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,485 dan adjusted R square sebesar 0,462 , terlihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.462	2.644

Sumber: Data Penelitian yang Diolah (2020)

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.421	3	144.807	20.716	.000 ^b
	Residual	461.350	66	6.990		
	Total	895.771	69			

Sumber Data: Data Penelitian yang Diolah (2020)

Tabel 7. Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
	Unstandardized Coefficients		Beta	

1	(Constant)	-4.964	5.024		-.988	.327
	Pengawasan	.264	.114	.220	2.311	.024
	Kompensasi	.321	.151	.226	2.125	.037
	<i>Punishment</i>	.776	.200	.427	3.884	.000

Sumber Data: Data Penelitian yang Diolah (2020)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) yang diperoleh 0,462. Hal ini berarti 46% pengawasan, kompensasi, dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 54% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji kelayakan model mendapat kesimpulan yang layak dimana hasil pengujian mendapatkan nilai Sig. F sebesar 0.000 atau dibawah taraf uji penelitian sehingga H_0 ditolak. Hasil analisis untuk mendapatkan uji F dapat dilihat di tabel 3. Pengujian hipotesis dilakukan berdasar koefisien regresi dan nilai probabilitas sebagaimana terangkum pada table 7. Berdasarkan output SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta a sebesar -4.964. nilai konstanta bernilai negatif artinya nilai variabel pengawasan, kompensasi dan punishment dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan semakin berkurang.
2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0.264. nilai koefisien X_1 bernilai positif artinya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika tingkat pengawasan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien X_2 sebesar 0.321. nilai koefisien X_2 bernilai positif artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai kompensasi meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.
4. Nilai koefisien X_3 sebesar 0.776. nilai koefisien X_3 bernilai positif artinya pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai punishment meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat pengawasan yang dilakukan PT IEI maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Toding (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menuturkan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, yaitu agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat tingkat kompensasi yang diberikan PT IEI, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Leonu (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian tersebut menuturkan bahwa semakin besar kompensasi yang di berikan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang di hasilkan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Quality control PT. Indonesia Epson Industri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dicky Saputra (2017) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan, kompensasi dan punishment terhadap kinerja karyawan bagian IQC PT IEI. Maka dapat di tarik kesimpulan mengenai pengaruh pengawasan, kompensasi dan punishment terhadap kinerja karyawan bagian IQC PT.IEI. adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IEI. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa semakin baik tingkat pengawasan yang di lakukan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang di hasilkan oleh karyawan tersebut.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IEI. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang di berikan maka akan berpengaruh terhadap meningkat nya kinerja karyawan tersebut.
3. Punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IEI. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya punishment yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan bekerja lebih baik dan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan..

DAFTAR RUJUKAN

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fahmi, I. (2013). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. *Bandung: Alfabeta*.
- Godfrey, N. (2008). Why Is Competition Important for Growth and Poverty Reduction? *Forum American Bar Association*.
- Handoko, T. H. (2003). Manajemen edisi 2. *Yogyakarta: BPFE*.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Organisasi dan motivasi. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Henry, S. (2004). Manajemen Sumber daya manusia. *Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Leinbach, T. R., & Suwarno, B. (1985). Commuting and circulation characteristics in the intermediate sized city: The example of Medan, Indonesia. *Singapore Journal of Tropical Geography*, 6(1), 35–47.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administratus*, 1(1), 40–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsaoly, K. M. S., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1).
- Notoadmojo, S. (2009). Pembangunan sumber daya manusia. *Cetakan Keempat. Rineka Cipta, Jakarta*.
- Panggabean, M. S. (2002). Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 26.
- Priyatno, D. (2016). Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Rachmawati, S. (2008). Pengaruh faktor internal dan eksternal perusahaan terhadap audit delay dan timeliness. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 1–10.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Russel, B. D. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Saputra, D. (n.d.). Nurlina, dan LH (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Sedarmayanti, G. G. (2004). bagian kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang baik). *Penerbit Mandar Maju, Bandung*.
- Siagian, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA SETIA SANDANG ASLI IV UNGARAN. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim

- Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156–163.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: *Kencana Pranada Media Group*. Jakarta.
- Toding, A. Y. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Sumber*, 5, 3521–3527.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*.
- Werther Jr, W. B., & Davis, K. (1985). *Personnel management and human resources*.