

ABSTRAK

Humaidi Khairi. NPM 1005160604. "Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara". Skripsi 2017

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah di tentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang di laksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara. Mengetahui pengaruh kompensasi dan penagawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual,namun menggunakan software statistik SPSS.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kompensasi terhadap Disiplin Kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,035 (Sig 0,035 < 0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Hi diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja. Dari hasil penilitian ini diperoleh nilai signifikan pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,001 (Sig 0,001 < 0,05) dengan demikian Hi diterima dan Ho ditolak kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0,002 (Sig. 0,002<0,05) dengan demikian Ho ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah... segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat limpahan rejeki, kesehatan, rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dan penyelesaian skripsi ini penulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulisan proposal ini dapat di selesaikan sebagai mana mestinya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Yang teristimewa Kedua orang tua penulis, Ayahanda terhormat Almarhum Drs. Khairil Anwar M.M dan Almarhumah Ibunda tercinta Nazli Haswani S.Ag, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis.
2. Bapak Dr.H.Agussani M,AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,SE,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Dr.Jufrizien,SE,M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Bapak Willy Yusnandar ,SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
10. Seluruh Staf Biro Manajemen, Kak Titin, Bang Rudy, Bang Dian, Bang Usman, yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
11. Seluruh teman-teman kelas Manajemen H-Pagi Stambuk 2010 yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan proposal ini.

12. Sahabat saya, Mulia Parlindungan Rambe S.E, dan Abdi Rambe S.E, (ODON) yang telah memberi dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
13. Keluarga Besar PMB UMSU Dan PUCET UMSU Organisasi internal kampus yang membantu penulis dalam memberikan motivasi dan bimbingan sehingga selesainya pembuatan skripsi ini.
14. Terima Kasih kepada Wanita yang saya sayangi Yuna Hasanah Berasa yang selalu memberi Arahan Motivasi kepada penulis sehingga selesainya pembuatan skripsi ini.

Medan, 02 Maret 2017
Penulis

HUMAIDI KHAIRI
NPM : 1005160406

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GEMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Disiplin Kerja	7
a. Pengertian Disiplin Kerja	7
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja	9
d. Indikator Disiplin Kerja.....	11
2. Kompensasi	13
a. Pengertian Kompensasi	14
b. Tujuan Kompensasi	15

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	15
d. Indikator Kompensasi.....	17
3. Pengawasan	18
a. Pengertian Pengawasan	18
b. Tipe-tipe Pengawasan.....	19
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Pengawasan	20
d. Indikator Pengawasan	21
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	26
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sample	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 39
A. Deskripsi Hasil Penelitian Data.....	39
1. Hasil Analisis karakteristik Responden.....	41
2. Deskripsi Variabel Penilitian.....	42
3. Uji Asumsi Klasik	47
4. Pengujian Hipotesis	52

B. Pembahasan	54
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	54
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja	54
3. Pengaruh Kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kompensasi.....	27
Tabel III.2 Indikator Pengawasan	28
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	28
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penilitian.....	29
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert	31
Tabel III- 6 Uji validitas Variabel X₁ Kompensasi	32
Tabel III-7 Uji validitas variabel X₂ Pengawasan	33
Tabel III-8 Uji validitas variabel Y Disiplin Kerja	33
Tabel III-9 Uji Reliabilitas Kompensasi	34
Tabel III-10 Uji Reliabilitas Pengawasan	35
Tabel III-11 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	35
Tabel IV-1 Skala Likert	39
Tabel IV-2 Berdasarkan usia	40
Tabel IV-3 Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV-4 Berdasarkan tingkat pendidikan	41
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel X₁ Kompensasi	42
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel X₂ Pengawasan	44
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Y Disiplin Kerja	45

Tabel IV- 8 Uji Multikolineitas	49
Tabel IV-9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	51
Tabel IV-10 Hasil Uji t	52
Tabel IV-11 Hasil Uji F.....	53
Tabel IV-12 Hasil Uji Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja.....	24
Gambar II-2 Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja.....	25
Gambar II-3 Paradigma Penelitian.....	25
Gambar: IV-1 Normalitas	48
Gambar : IV- 2 Heterokedastisitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting. Hal ini di karenakan keberhasilan mencapai tujuan dalam organisasi sangat tergantung faktor manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka pimpinan perlu menggerakkan serta mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang di milikinya.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang di laksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yaitu membangun prilaku dan sikap mental dalam pekerjaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi atau

perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik. Hasibuan berpendapat (2009, hal. 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang beraku.”.

Masalah yang berkaitan dengan disiplin karyawan di adalah masih Perum BULOG Divre Sumatera Utara. Terdapat karyawan yang kurang disiplin, baik disiplin dalam hal jam istirahat. Dan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin jam masuk kerja dan selesai kerja. Dan karyawan tidak hadir masuk kerja.

Selain faktor disiplin, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Dari peryataan diatas sesuai dengan pendapat Andrew dalam Mangkunegara (2009, hal. 83) bahwa proses adminitrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan suatu yang dapat di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Adapun masalah yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan hal kompensasi adalah masih lambatnya peningkatan kompensasi atau kenaikan gaji yang terjadi di perusahaan walaupun pegawai tersebut telah lama bekerja di perusahaan dan memiliki prestasi yang baik, dan masalah lain yaitu beberapa karyawan dimana pemberian kompensasi mereka mendapat potongan tanpa keterangan yang jelas dari bagian keuangan.

Disiplin kerja juga berpengaruh oleh pengawasan, jika pengawasan terlaksana dengan baik maka kedisiplinan kerja pegawai juga akan baik. Dalam hal ini, pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam manajemen organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang direncanakan menurut aturan yang berlaku. Dalam halnya Effendi berpendapat (2014, hal. 205) “pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil”.

Seperti halnya peneliti yang di lakukan oleh Endang Rusvita Dewi (2014) Dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Semakin buruknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin buruk pula disiplin pegawai, hal ini berarti pengawasan berpengaruh besar terhadap disiplin pegawai. Adapun masalah yang terjadi di perusahaan adalah lemahnya pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk memilih dan membahas masalah kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai tersebut kedalam suatu penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kenaikan gaji dan Insentif yang diberikan sering terjadi penundaan.
2. Masih terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja seperti memperpanjang jam istirahat.
3. Kurang Maksimalnya pegawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan sehingga sering terjadi kurangnya disiplin karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah sebelum terlihat ada berbagi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, namun tidak semua faktor akan penulis kaji dalam penelitian ini. Penulis hanya membatasi dua faktor Disiplin kerja yaitu Kompensasi dan pengawasan. Dilihat dari objek penelitiannya, penulis akan meneliti seluruh karyawan yang bekerja di bidang Sumber Daya Manusia Perum BULOG Divre Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan hubungan yang telah dibatasi tersebut, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara ?
2. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara?

3. Kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara.
- b. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara.
- c. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perum BULOG Divre Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini :

a. Manfaat teoritis

Menjadi sebuah keuntungan penelitian karena wawasan yang akan bertambah sehubungan tentang penelitian yang dilakukan dan pengalaman dalam mencari pengetahuan dalam hal kompensasi, pengawasan & disiplin kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan perusahaan mampu menerima hasil penelitian ini yang nantinya sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prosedur kerja mereka agar lebih baik lagi dan dapat secara terbuka menerima hasil penelitian ini sebagai sarana sebagai mereka

c. Manfaat Masa akan datang

Menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti tentang kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Sebagai bahan refrensi bagi yang lain di masa medatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah 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 mentaati semua praturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2009, hal. 825).

Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) mengatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) mengatakan: “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang atau memperlambat tujuan perusahaan”.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009, hal. 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi atau pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah di langgar oleh organisasi.

b. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat empat persepektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2009, hal. 825-826) yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*Corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Persepektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Persepektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konskuensi-konskuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal. 129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, arturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194-198), kedisiplinan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal

serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semangkin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semangkin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat (waksat)

Pengawasan melekat (waksat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waksat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada / hadir di tempat pekerjaanya. Supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semangkin berat karyawan akan semangkin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner karyawan semangkin banyak.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan kemanusiaan baik yang bersifat vertical maupun horizontal hendaknya bersifat harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik secara vertical atau horizontal diantara sesama karyawan. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Maka dengan demikian kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi atau perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73-74) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan .
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat sehingga keouasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Menurut William dalam Hasibuan (2009, hal 119) adalah sebagai berikut: Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

Program kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya

tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, undang-undang perburuan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kompensasi/balas jasa menurut defenisi diatas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari defenisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayaran dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut Bangun (2012, hal. 255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga atau kemampuan yang dimiliki.

Sedangkan menurut Simamora dalam Kadarisman (2012, hal 10) "kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi."

Berdasarkan beberapa definisi atau pendapat di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin dalam Kadarisman (2012, hal 77-78) tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi : karyawan karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja : pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan : semangkin berani organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semangkin menunjukkan betapa semangkin suksenya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian : ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Mangkunegara (2009, hal. 84-85) yaitu:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standar dan biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Berikut ini penjelasan dari faktor tersebut di atas:

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula dengan besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jamjam sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2009, hal. 86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat bayaran, yaitu tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- 2) Struktur pembayaran, yaitu struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, klasifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu, yaitu penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- 4) Metode pembayaran, yaitu ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang berdasarkan dengan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

- 5) kontrol pembayaran, yaitu kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksannya pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka pemimpin perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila mana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja terjadi. Apabila ternyata kemudian ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidakcocokan maka pemimpin diharapkan untuk menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Menurut Handoko (2012, hal. 359) : “ pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan”.

Dari sebagai pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk

membandingkan, memastikan dan menjamin tujuan dan saran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang di perlukan, guna pemamfaatan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Terry dan Rue (2010, hal. 232) pengawasan adalah mengevaluasikan pelaksanaan kerja jika perlu memperbaiki apa yang sedang di kerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Dilihat dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan intruksi-intruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Dan pengawasan juga merupakan juga merupakan sebuah proses mengamati pelaksanaan dari para pegawai atau pekerja, dimana pengamatan tersebut adalah sebagai tindakan melihat efektivitas yang telah di tetapkan.

b. Tipe-Tipe Pengawasan

Ada tiga tipe-tipe pengawasan Menurut Effendi (2014, hal. 211) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengawasan Pendahuluan (*feed forward control*) atau disebut *Steering Control*: yaitu melakukan antisipasi masalah-masalah atau

penyimpangan-penyimpangan dari standar yang dibuat, sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

- 2) Pengawasan Secara Bersamaan (*concurrent control*) sering di sebut pengawasan pengawasan Ya – Tidak: yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Tipe pengawasan ini merupakan proses yang harus memenuhi persyaratan sebelum kegiatan dilaksanakan.
- 3) Pengawasan Umpam Balik (*feed back control*) atau *Past Action Control* yaitu: pengawasan yang dilakukan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah selesai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan. Pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi.

Menurut Handoko (2012, hal. 366) karena :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi
- 3) Kesalahan-kesalahan
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendeklasikan wewenang

Keempat hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada lingkungan organisasi,

sehingga mampu mengahadapi tantangan atau memamfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. System pengawasan memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

d. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2012, hal. 373-374) adapun indikator dari pengawasan sebagai berikut:

- 1) Akurat
- 2) Tepat waktu
- 3) Obyektif dan menyeluruh
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- 5) Realistik secara ekonomis
- 6) Realistik secara organisasional
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi

Berikut ini penjelasan indicator pengawasan di atas:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data tidak akurat, data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi yang harus dikumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila di kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif derts lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

System pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksaaan system pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut.

6) Realistik secara organisasional

System pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

System pengawasan harus efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

9) Diterima para anggota organisasi

System pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

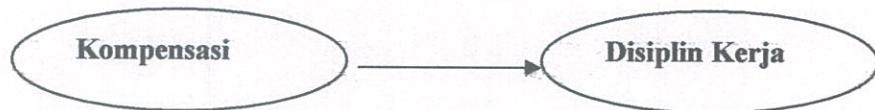
B. Kerangka konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Wibowo (2012, hal. 289) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.



Gambar II-I. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Handoko (2012, hal. 359) bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai, berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai maka diperlukan suatu pengawasan yang efektif dan efisien, guna menyerahkan serta mengendalikan segala aktivitas-aktivitas kerja para karyawan pada tingkat disiplin yang diharapkan, karena pengawasan sangat diperlukan sekali untuk menentukan berhasil atau tidaknya pembinaan atas disiplin kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Elfina (2014) yang menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja.

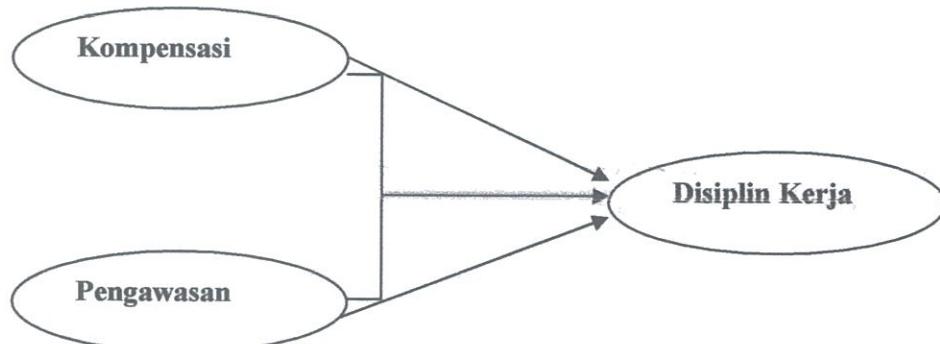


Gambar II-2. Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Fauziah Agustini (2011, hal. 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmawar (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan dengan variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai
2. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai
3. Kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan penelitian asosiatif

Untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Pendekatan penelitian kuantitatif

Karena dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kompensasi (Variabel X1)

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji preodik di desain atau dikelola oleh bagian personalia.

Tabel III.1 Indikator Kompensasi

No	Indikator	No. Item
1	Tingkat Bayaran	1,2
2	Struktur Pembayaran	3,4
3	Penentuan Pembayaran Individu	5,6
4	Metode pembayaran	7,8

Sumber : Mangkunegara (2009, hal. 86)

2. Pengawasan (Variabel X2)

Pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Tabel III.2 Indikator Pengawasan

No	Indikator	No. Item
1	Akurat	1
2	Tepat Waktu	2
3	Obyektif dan Menyeluruh	3
4	Terpusat pada titik titik pengawasan strategik	4
5	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi	5
6	Fleksibel	6
7	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	7
8	Diterima para anggota organisasi	8

Sumber : Handoko (2012, hal. 373-374)

3. Disiplin Kerja (Variabel Y)

Disiplin kerja adalah 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 mentaati semua praturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Tabel III.3 Indikator disiplin kerja

No	Indikator	No. Item
1	Tingkat kehadiran	1
2	Tata cara kerja	2
3	Ketaatan pada atasan	3
4	Kesadaran bekerja	4
5	Tanggung jawab	5

Sumber : Fauzia Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Utara yang beralamat dijalan Gatot Subroto No. 180 Medan. Tlp (061) 8451361 Fax (061) 8460750.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2016, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. 4: Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan											
		Desember 2016			Januari 2017			Pebruari 2017			Maret 2017		
1.	Penelitian awal							3	4	1	2	3	4
2.	Penyusunan proposal												1
3.	Seminar proposal									2			3
4.	Pengumpulan data										1		
5.	Pengolahan data										2		
6.	Penyusunan laporan/skripsi										2		
7	Bimbingan Skripsi										2		
8	Sidang Meja Hijau										2		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Utara yang berjumlah 52 orang (Sumber: Perum Bulog Divre I Sumut, 2016)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 hal 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentu jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Utara yang berjumlah 52 orang. Hal ini dikarenakan apabila populasi dibawah 100 orang maka sampel bisa diambil semuanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan dala didalam membahas proposal ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Wawancara (Interview), yaitu menanyakan kepada pihak-pihak terkait dengan cara berdialog secara langsung mengenai hal yang bersangkutan dalam penelitian.
3. Angket (Quesioner), yaitu penyajian daftar pernyataan yang sudah tersedia pilahan dan responden, selanjutnya jawaban angket dilakukan suatu pengujian terhadap kelayakan jawaban dengan uji validitas dan uji realibilitas. Angket yang dibuat dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert: sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak setuju

(TS), dan Sangat tidak setuju (STS). Dengan menchecklist dimana pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai mana dalam tabel berikut.

Tabel III.5:
Skala Likert's

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menganalisis data dan imformasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti studi dokumentasi, wawancara dan penyebaran angket. Pengolahan data dapat dilakukan secara manual dengan analisis data. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Berikut merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 248)

Dimana:

R_{xy}	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum yi$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum xi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum yi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum xi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum yi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xiyi$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kusioner adalah sebagai berikut

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

**Tabel III- 6
Uji validitas Variabel X₁ (Kompensasi)**

Pertanyaan	Nilai korelasi	probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,461 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,327 (positif)	0,018<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,288 (positif)	0,038<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,527 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,471 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,495 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,401 (positif)	0,003<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,750 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Keseluruhan butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X1) dalam kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel III-6.

Tabel III-7
Uji validitas variabel X₂ (Pengawasan)

Pertanyaan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,608 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,737 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,801 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,363 (positif)	0,008<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,564 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,485 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,612 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,664 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Keseluruhan butir pertanyaan untuk variabel pengawasan (X₂) dalam kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel III-7.

Tabel III-8
Uji validitas variabel Y (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Nilai korelasi	probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,484 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,582 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,807 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,595 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,745 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,511 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,464 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,681 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,420 (positif)	0,002<0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,353 (positif)	0,010<0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Keseluruhan butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (Y) dalam kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel III-8.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013, hal. 83) reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti ketepercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan tepat dipercaya.

Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pertanyaan yang sudah valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 18.0

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Sumber : Arikundo dalam Azuar dan Irfan (2013, hal 86)

Dimana:

- r = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyak butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $\geq 0,60$ maka instrumen reliabilitas (terpercaya). Menurut Arikundo dalam Azuar dan Irfan (2013, hal 86) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III-9
Uji Reliabilitas Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	8

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan Spss dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha $0,668 > 0,6$ maka reability data tersebut cukup baik

Tabel III-10
Uji Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,755 > 0,6$, maka kesimpulan instrumen yang di uji tersebut adalah reliabel (terpercaya)

Tabel III-11
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Nilai koefisien reliability (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,757 > 0,6$, maka kesimpulan instrumen yang di uji tersebut adalah reliabel (terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif, yaitu menguji dengan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus :

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolininearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi variant (*variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variant dari residual suatu pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas, Jika variant berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Berganda

Untuk meramalkan kegiatan (naik turunnya) variabel terikat (Y) bila dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots b_k X_k$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 258)

Dimana:

Y = Disiplin Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengawasan

b_1 dan b_2 = Besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel

3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *statistical package for social sciences* (SPSS 18.0) pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significane level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi program *statistical package for social sciences* (SPSS 18.0). Hipotesis dalam nilai penelitian dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 8 butir pernyataan untuk variabel pengawasan (X_2), 10 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y) . Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 52 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel kompensasi (X_1), pengawasan (X_2) maupun disiplin kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut :

a. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 52 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV-2
Berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-30 tahun	5	10%
31-40 tahun	9	17%
41-50 tahun	25	48%
>50 tahun	13	25%
Total	52	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia>50 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 25%, usia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 58%, usia 31- 40tahun berjumlah 9 orang atau 17%, sedangkan untuk responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 18-30 tahun 5 orang atau 10%.

b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 52 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-3
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	40	77%
Perempuan	12	23%
Total	52	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 52 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 77%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 23%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Utara

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 52 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-4
Berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	23	44%
Diloma 1,2,3	3	6%
S1	23	44%
S2	3	6%
Total	52	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 6%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 23 orang atau 44%, responden yang berpendidikan Diploma(1/2/3) sebanyak 3 orang atau 6% dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang atau 44%. Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau 45%

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi (X_1)

**Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Kompensasi)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	57,7	20	38,5	0	0	1	1,9	1	1,9	52	100
2	19	36,5	33	63,5	0	0	0	0	0	0	52	100
3	23	44,2	22	42,3	4	7,7	3	5,8	0	0	52	100
4	30	57,7	22	42,3	0	0	0	0	0	0	52	100
5	31	59,6	21	40,4	0	0	0	0	0	0	52	100
6	28	53,8	24	46,2	0	0	0	0	0	0	52	100
7	19	36,5	33	63,5	0	0	0	0	0	0	52	100
8	8	15,4	12	23,1	5	9,6	20	38,5	7	13,5	52	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang gaji saya sudah sesuai dengan Upah Minimum Rakyat (UMR), sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 57,7 %.

2. Jawaban responden tentang gaji saya sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 63,5%.
3. Jawaban responden tentang tingkat pembayaran gaji saya sama dengan tingkat pembayaran gaji perusahaan pada umumnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 44,2%.
4. Jawaban responden tentang gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan jabatan pegawainya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 57,7%.
5. Jawaban responden tentang gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan pendidikan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%.
6. Jawaban responden tentang gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan masa kerja karyawannya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%.
7. Jawaban responden tentang gaji saya di berikan perbulan dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 65,3%.
8. Jawaban responden tentang ketika lembur ada insentif tambahan yang di bayarkan perjam, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang atau 38,5 %.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi menunjukkan responden lebih banyak menjawab sangat setuju. Responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel kompensasi.

b. Variabel Pengawasan (X₂)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X₂(Pengawasan)

No	Alternatif Jawaban								Jumlah	
	SS		S		KS		TS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	46,2	28	53,8	0	0	0	0	0	100
2	18	34,6	31	59,6	3	5,8	0	0	0	100
3	19	36,5	27	51,9	3	5,8	3	5,8	0	100
4	16	30,8	31	59,6	5	9,6	0	0	0	100
5	17	32,7	35	67,3	0	0	0	0	0	100
6	24	46,2	28	53,8	0	0	0	0	0	100
7	11	21,2	34	65,4	7	13,5	0	0	0	100
8	14	25,9	33	63,5	5	9,6	0	0	0	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%.
2. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktunya/terjadwal, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyuluruh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%.
4. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu terpusat pada titik-titik strategis/penting, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6,1%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat realistik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 67,3%.

6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan harus terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 65,4%.
8. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan yang ada diperusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 63,5%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel pengawasan menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel pengawasan

c. Variabel Disiplin Kerja (Y)

**Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Y(Disiplin Kerja)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	71,2	15	28,8	0	0	0	0	0	0	52	100
2	28	53,8	24	46,2	0	0	0	0	0	0	52	100
3	31	59,6	21	40,4	0	0	0	0	0	0	52	100
4	19	36,5	33	63,5	0	0	0	0	0	0	52	100
5	22	42,3	27	51,9	0	0	3	5,8	0	0	52	100
6	11	21,2	32	61,5	6	11,5	3	5,8	0	0	52	100
7	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100
8	11	21,2	30	57,7	7	13,5	4	7,7	0	0	52	100
9	21	40,4	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
10	36	69,2	15	28,8	0	0	1	1,9	0	0	52	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2017

1. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu dapat membantu pekerjaan bapak/ibu menjadi lebih baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 71,2%
2. Jawaban responden tentang ketidakhadiran selalu diberitahu dengan surat keterangan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 53,8 %
3. Jawaban responden tentang bapak/ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 59,6 %
4. Jawaban responden tentang bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 63,5%
5. Jawaban responden tentang bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%
6. Jawaban responden tentang pengawasan yang ketat membuat bapak/ibu menaati peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 61,5%
7. Jawaban responden tentang apak/ibu selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8%
8. Jawaban responden tentang adanya sanksi hukuman membuat bapak ibu takut untuk melanggar peraturan yang ada, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7 %

9. Jawaban responden tentang bapak/ibu selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%
10. Jawaban responden tentang kesadaran atas rasa disiplin kerja dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 69,2%

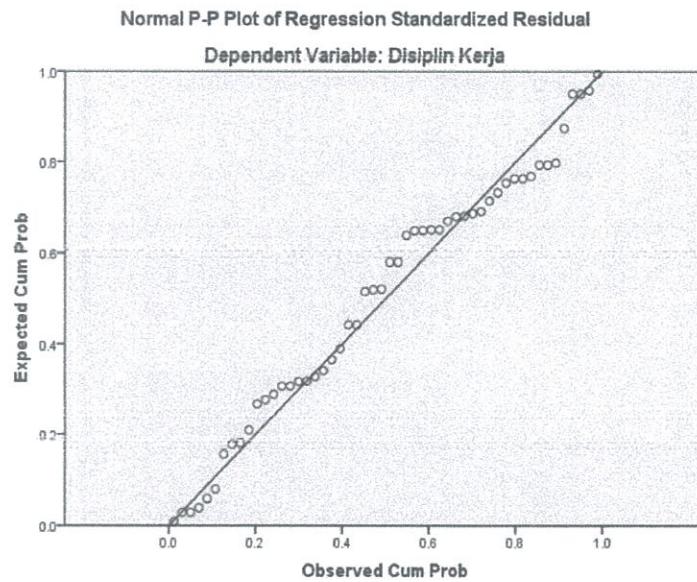
Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel disiplin kerja

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah metode *scatter plot*. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- (Juliandi dan Irfan, hal. 169, 2013).



Gambar: IV-1 Normalitas

Gambar IV-1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflasi Factor / VIF*). Hasil analisis Uji Multikolineritas dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV- 8
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	.155	-.296	-.273	.923	1.083
Pengawasan	.388	.454	.449	.923	1.083

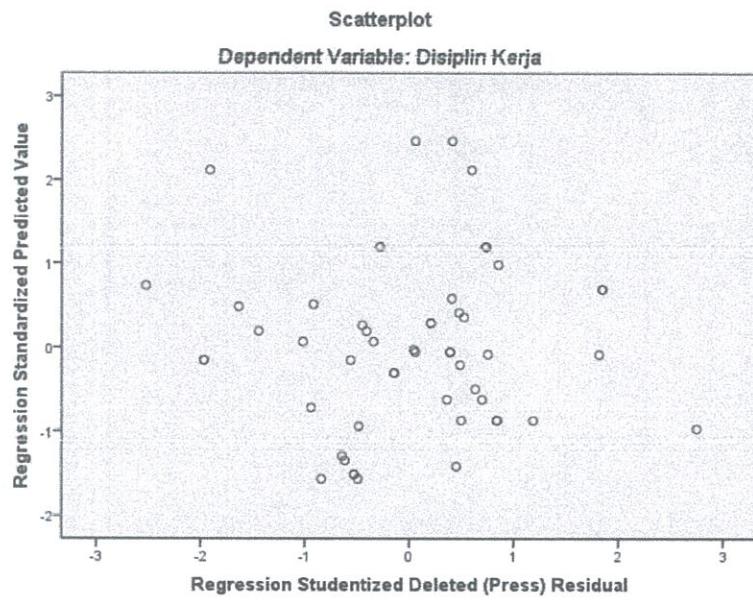
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2017

Variabel independen yakni Kompensasi (X1) = 1,083 Pengawasan (X2) = 1,083 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji Multikoliniearitas pada tabel IV-8 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIP lebih kecil dari 5. Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai VIF lebih besar dari 5 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikoliniearitas (Azuar & Irfan, hal.170,2013). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala Multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



**Gambar : IV- 2
Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokrdastisitas. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaKnya heterokrdastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. (Azuar & Irfan, hal. 171, 2013)

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heterokesdastisitas” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Kompensasi dan Pengawasan serta satu variabel dependen yaitu Disiplin Kerja. Adapun rumus linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV-9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	37.099	6.515		5.694	.000
Kompensasi	-.353	.162	-.284	-2.173	.035
Pengawasan	.551	.154	.467	3.569	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 18.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 37,099 - 353X_1 + 551X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja yaitu :

1. 37,099 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan pengawasan adalah nol (0) maka nilai disiplin kerja 37,099
2. 353 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi ditingkatkan 100% maka nilai disiplin kerja akan bertambah 353
3. 551 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan ditingkatkan 100% maka nilai disiplin kerja akan berkurang 551

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Bila $Sig > 0,05$ maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
2. Bila $Sig < 0,05$ maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	37.099	6.515		5.694	.000
Kompensasi	-.353	.162	-.284	-2.173	.035
Pengawasan	.551	.154	.467	3.569	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2017

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan kompensasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,035 (Sig 0,035 < 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,001 (Sig 0,001 < 0,05) dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel IV-11
Hasil Uji F**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.305	2	64.653	7.129	.002 ^a
	Residual	444.387	49	9.069		
	Total	573.692	51			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2017

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0,002 (Sig. 0,002<0,05) dengan demikian Ho ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

c. Uji Determinasi

**Tabel IV-12
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.475 ^a	.225	.194	3.01150	2.068

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2017

Dari hasil uji R Squre dapat dilihat bahwa 0,194 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kompensasi dan pengawasan sebesar 19,4% untuk mempengaruhi variabel disiplin kerja sisanya 80,6% di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan kompensasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,035 (Sig 0,35<0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Hi diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja.

Kompensasi adalah menurut Wibowo (2012, hal. 289) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan pengawasan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,001 (Sig 0,001<0,05). Dengan demikian Hi ditolak dan Ho diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Pengawasan adalah menurut Handoko (2012, hal. 359) bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai, berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Elfina (2014) yang menyimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai signifikan 0,002 (Sig 0,002<0,05). Dengan demikian Ho ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja

Disiplin kerja adalah menurut Fauziah Agustini (2011, hal. 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dn norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmawar (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan dengan variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil observasi awal pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara permasalahannya adalah masih lambatnya pemberian kompensasi yang diterima karyawan dan masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan sehingga tingkat kedisiplinan cendrung menurun dalam tingkat kedisiplinan

1. Dari pemgujian terlihat variabel X1 (Kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y). pengaruh positif variabel X1 (Kompensasi) terhadap Y (Disiplin Kerja) berdasarkan uji parsial (t) yang di peroleh sebesar 0,035(Sig 0,035<0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Hi diterima maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Dari pemgujian terlihat variabel X2 (Pengawasan) mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y). pengaruh positif variabel X2 (Pengawasan) terhadap Y (Disiplin Kerja) berdasarkan uji parsial (t) yang di peroleh sebesar 0,001(Sig 0,001<0,05) dengan demikian Hi diterima dan Ho ditolak maka Pengawasan berpengaruh signifikayn terhadap disiplin kerja
3. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dapat di tunjukan bahwa R-square dalam model regresi diperoleh 0,194. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kompensasi dan pengawasan sebesar 19,4% untuk mempengaruhi variabel disiplin kerja sisanya 80,6% di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Hal ini menunjukan bahwa variabel pengawasan adalah merupakan proses yang penting untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan dan untuk dapat memajukan perusahaan

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pengawasan, dengan adanya pengawasan yang baik maka akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam hal bekerja, ahlak, dan moral.
2. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukan nilai positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja, jika pengawasan di kantor ini diperbaiki/ ditingkatkan maka akan meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Ro sda.Bandung
- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.,
- Veithzal, Rivai."Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Jakarta: PT Raja Grafido Persada, 2009
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Agustini, Fauziah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Armstrong, Michael. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue. 2010. Dasar-dasar Manajemen. (Terje: G.A. Ticoalu). Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers
- William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2009:119) .Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Askara
- Akmal , Zasdi .2007. "pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat pada kinerja pegawai sekretariat daerah Aceh Unsiyah". *Jurnal manajemen pascasarjana Universitas Syah kuala* , Vol 2 No.1 . PP 116-131 @Universitas Syiah Kuala. 2302 – 0199 .
- Eva Dila Fitrianingrum, 2015, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Jurnal manajemen Universitas Mulawarman*. Email: evadilla19@gmail.com

NO				X1					TOTAL X1
1	5	4	3	5	5	4	4	5	35
2	5	4	5	5	5	5	4	4	37
3	5	4	3	5	5	5	4	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	39
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33
7	5	5	3	5	5	5	5	4	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	4	4	4	5	1	32
10	4	5	5	4	4	4	5	1	32
11	5	4	3	5	5	4	4	1	31
12	4	5	5	4	5	5	5	5	38
13	4	5	2	4	4	4	5	1	29
14	5	4	5	5	5	5	4	2	35
15	4	5	5	4	4	4	5	5	36
16	4	4	2	4	4	4	4	2	28
17	4	5	4	4	4	4	5	2	32
18	5	4	5	5	5	4	4	5	37
19	4	5	4	4	4	4	5	1	31
20	4	5	2	4	4	4	5	1	29
21	5	5	4	5	5	5	5	1	35
22	4	5	5	4	4	4	5	5	36
23	5	5	5	5	5	5	5	4	39
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	4	5	5	5	5	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	2	37
28	5	4	5	5	5	5	4	4	37
29	5	4	5	5	5	5	4	4	37
30	5	4	5	5	5	5	4	2	35
31	5	4	5	5	5	5	4	2	35
32	5	4	4	5	5	5	4	4	36
33	5	4	4	5	5	5	4	2	34
34	5	4	5	5	5	5	4	2	35
35	5	4	4	5	5	5	4	2	34
36	5	4	5	5	5	5	4	2	35
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	2	30
39	1	4	4	4	4	4	4	2	27
40	5	4	4	5	5	5	4	2	34
41	2	4	4	4	4	4	4	2	28
42	4	4	4	4	4	4	4	2	30
43	4	4	4	4	4	4	4	2	30
44	5	4	4	5	5	5	4	3	35
45	4	4	4	4	4	4	4	2	30
46	5	4	4	5	5	5	4	2	34
47	5	4	4	5	5	5	4	3	35
48	4	4	4	4	4	4	4	2	30
49	5	4	4	5	5	5	4	2	34
50	4	4	4	4	4	4	4	3	31
51	4	4	4	4	4	4	4	3	31
52	4	4	5	4	4	4	4	3	32

										Total Y
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	42
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	46
5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	45
5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	43
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	43
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	45
5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48

Frequencies

[DataSet0]

	Notes							
Output Created								13-Mar-2017 15:56:36
Comments								
Input								
Active Dataset								DataSet0
Filter								<none>
Weight								<none>
Split File								<none>
Missing Value Handling								
Syntax								
Resources								
Processor Time								
Elapsed Time								
Statistics								
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	S	20	38.5	38.5	42.3
	SS	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0		

		X12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	63.5	63.5	63.5
	SS	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0		

		X13			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.8	5.8	5.8
	KS	4	7.7	7.7	13.5
	S	22	42.3	42.3	55.8
	SS	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0		

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
S	22	42.3	42.3	42.3
SS	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0		

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
S	21	40.4	40.4	40.4
SS	31	59.6	59.6	100.0
Total	52	100.0		

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
S	24	46.2	46.2	46.2
SS	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0		

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
S	33	63.5	63.5	63.5
SS	19	36.5	36.5	100.0
Total	52	100.0		

X18				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
STS	7	13.5	13.5	13.5
TS	20	38.5	38.5	51.9
KS	5	9.6	9.6	61.5
S	12	23.1	23.1	84.6
SS	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0		

Frequencies

Notes	Output Created
Comments	13-Mar-2017 15:57:36
Input	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	52
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	
Processor Time	00:00:00.063
Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet0]

Frequency Table

		X21			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	53.8	53.8	53.8
	SS	24	46.2	46.2	100.0
Total		52	100.0		

		X22			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.8	5.8	5.8
	S	31	59.6	59.6	65.4
SS		18	34.6	34.6	100.0
Total		52	100.0		

		X23			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.8	5.8	5.8
	KS	3	5.8	5.8	11.5
S		27	51.9	51.9	63.5
SS		19	36.5	36.5	100.0
Total		52	100.0		

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9.6	9.6	9.6
	S	31	59.6	59.6	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0		

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	67.3	67.3
	SS	17	32.7	32.7
	Total	52	100.0	100.0

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	53.8	53.8
	SS	24	46.2	46.2
	Total	52	100.0	100.0

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	13.5	13.5	13.5
	S	34	65.4	65.4	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0		

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9.6	9.6	9.6
	S	33	63.5	63.5	73.1
	SS	14	26.9	26.9	
	Total	52	100.0	100.0	

Frequencies

Frequency Table

		Y1		Y2		Y3		Y4	
		Frequency	Percent	Valid Percent		Cumulative Percent			
Valid	S	15	28.8	28.8		28.8			
	SS	37	71.2	71.2		71.2			
	Total	52	100.0	100.0		100.0			
		Frequency	Percent	Valid Percent		Cumulative Percent			
Valid	S	24	46.2	46.2		46.2			
	SS	28	53.8	53.8		53.8			
	Total	52	100.0	100.0		100.0			
		Frequency	Percent	Valid Percent		Cumulative Percent			
Valid	S	21	40.4	40.4		40.4		40.4	
	SS	31	59.6	59.6		59.6			
	Total	52	100.0	100.0		100.0			
		Frequency	Percent	Valid Percent		Cumulative Percent			
Valid	S	33	63.5	63.5		63.5		63.5	
	SS	19	36.5	36.5		36.5			
	Total	52	100.0	100.0		100.0			

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
S	27	51.9	51.9	51.9
SS	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
TS	3	5.8	5.8	5.8
KS	6	11.5	11.5	17.3
S	32	61.5	61.5	78.8
SS	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
S	29	55.8	55.8	55.8
SS	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
TS	4	7.7	7.7	7.7
KS	7	13.5	13.5	21.2
S	30	57.7	57.7	78.8
SS	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X17	Pearson Correlatio n	.045	1.000**	.108	-.078	-.027	.062	1	156	.401**
	Sig. (2-tailed)	.753	.000	.444	.584	.851	.664			.006
X18	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlatio n	.242	.156	.359**	.249	.313*	.240	.156		.750**
	Sig. (2-tailed)	.084	.268	.009	.076	.024	.087	.268		.000
Kompensasi	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlatio n	.416**	.327**	.288**	.527**	.471**	.495**	.401**		.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.006		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
Y9										
		Frequency		Percent		Valid Percent		Cumulative Percent		
Valid		S		31		59.6		59.6		
		SS		21		40.4		40.4		
		Total		52		100.0		100.0		
Y10										
		Frequency		Percent		Valid Percent		Cumulative Percent		
Valid		TS		1		1.9		1.9		
		S		15		28.8		28.8		
		SS		36		69.2		69.2		
		Total		52		100.0		100.0		

Correlations								
	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28
X2 Pearson Correlation	1	.550**	.412**	.381**	.753**	1.000**	-.188	-.010
1 Sig. (2-tailed)		.000	.002	.005	.000	.000	.181	.943
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	.550**	1	.783**	.784**	.876**	.550**	.049	.082
2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.729	.562
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	.412**	.783**	1	.608**	.717**	.412**	.262	.138
3 Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.002	.061	.329
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	.381**	.784**	.608**	1	.780**	.381**	-.047	.005
4 Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.005	.743	.970
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	.753**	.876**	.717**	.780**	1	.753**	-.092	.146
5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.517	.303
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	1.000**	.550**	.412**	.381**	.753**	1	-.188	-.010
6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.005	.000		.181	.943
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	-.188	.049	.262	-.047	-.092	-.188	1	.018
7 Sig. (2-tailed)	.181	.729	.061	.743	.517	.181		.902
N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	-.010	.082	.138	.005	.146	-.010	.018	1
8 Sig. (2-tailed)	.943	.562	.329	.970	.303	.943	.902	
N	52	52	52	52	52	52	52	52
Pe Pearson Correlation	.608**	.737**	.801**	.363**	.564**	.485**	.612	.664
ng Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.181	.055
aw N	52	52	52	52	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	DisiplinKerja
Y1	Pearson Correlation		1	.688**	.774**	-.134	.613**	-.187	.567**	-.166	.524**	.712**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.344	.000	.184	.000	.239	.000	.000
Y2	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.688**	1	.653**	-.259	.891**	-.127	.825**	-.041	.762**
Y3	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.064	.000	.369	.000	.775	.000	.000
Y4	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.774**	.653**	1	-.108	.635**	-.231	.654**	-.225	.677**
Y5	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.344	.064	.446	.073	.014	.170	.052	.121	.095
Y6	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.613**	.891**	.635**	-.251	1	-.181	.926**	-.099	.855**
Y7	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			-.187	-.127	-.231	.341*	-.181	1	-.185	.926**	-.294*
Y8	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.567**	.825**	.654**	-.193	.926**	-.185	1	-.107	.924**
Y9	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			-.166	-.041	-.225	.271	-.099	.926**	-.107	1	-.213
Y10	Pearson Correlation		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Sig. (2-tailed)			.524**	.762**	.677**	-.218	.855**	-.294*	.924**	-.213	1

Y10	Pearson Correlation	.712**	.640**	.518**	-.234	.570**	-.147	.527**	.107	.487**	1	.353**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.095	.000	.297	.000	.451	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52		52
DisiplinKerja	Pearson Correlation	.484**	.582**	.807**	.595	.745**	.511*	.464**	.681**	.420**	.353**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000	.003	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	8

Reliability Statistics

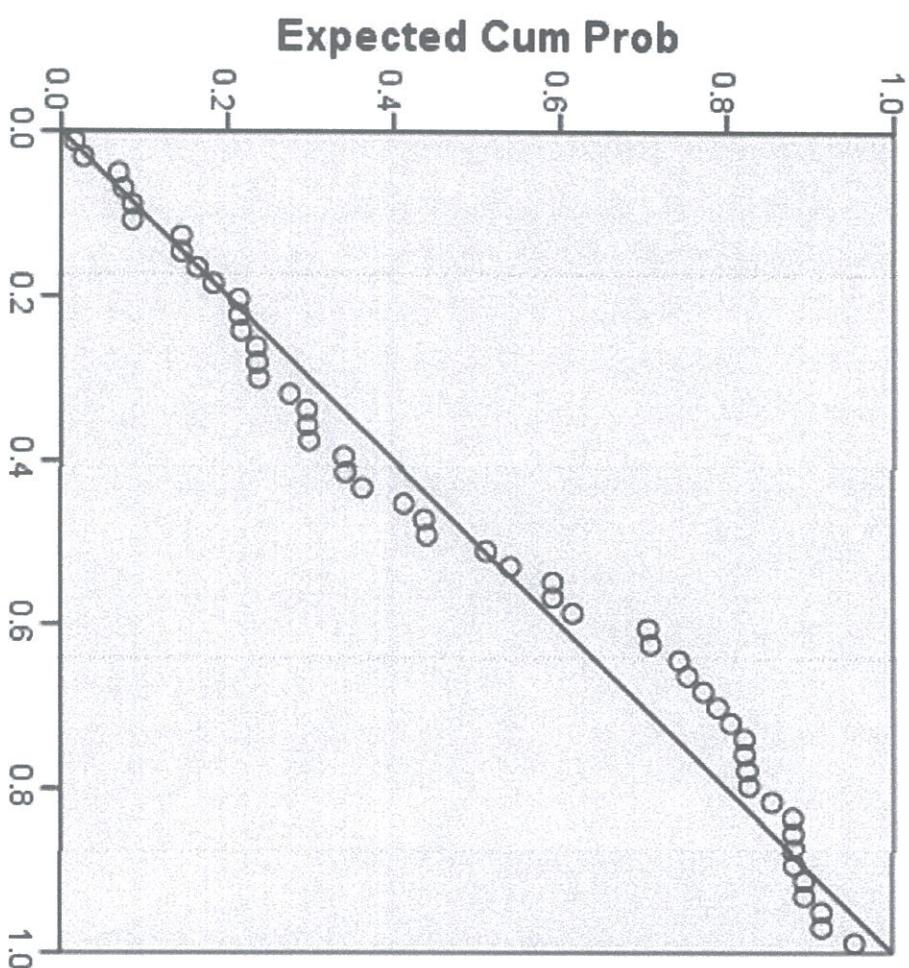
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

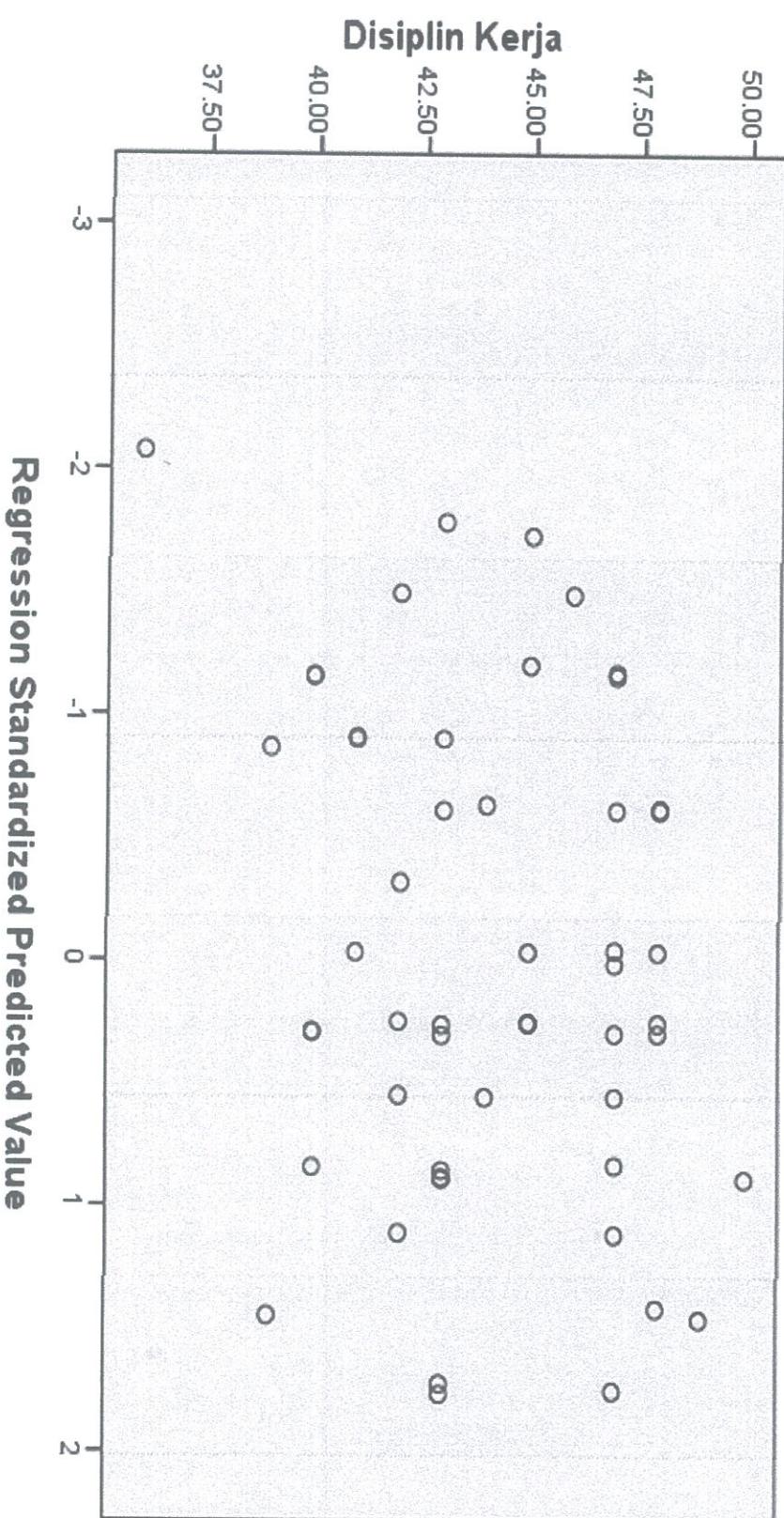
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Disiplin Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)						
Kompensasi						
Pengawasan						

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	37.099	6.515			5.694	.000
Kompensasi	-.353	.162			-.284	.735
Pengawasan	.551	.154			.467	.3569

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.305	2	64.653	7.129	.000 ^a
Residual	444.387	49	9.069		
Total	573.692	51			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: DisiplinKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.475	.225	.194	3.01150	2.068

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi
b. Dependent Variable: DisiplinKerja