

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KAWASAN INDUSTRY MEDAN (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

SAFITRI

1405160113



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SAFIFRI
NPM : 1405160113
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, SE, M.M

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA, Ph.D

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE, M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SAFITRI
N.P.M : 1405160113
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN
INDUSTRY MEDAN (PERSERO).

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/03.2018	Ace, siap untuk maju Silang Sijam (mg hq ²)		

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR P, SE, MBA, Ph.D

20/2018
03

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SAFITRI
N.P.M : 1405160113
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN INDUSTRY MEDAN (PERSERO).

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/03.2018	- Pembacaan LBM - Pembacaan inskripsi yg akan dijelaskn pd saat - Koneksi penguasaan SPSS - Koneksi di slide hand - Sistematiske penulisan - Lengkap lampiran - Sajikan profil perusahaan pada lampiran - data perusahaan hrs di sertakan sebagai perusahaan		
15/03.2018	- Pembacaan Masalah yg ada hrs dijabarkan pd lampiran - Pembacaan di LBM lampiran a di untk - Koneksi isi skripsi - Pembacaan penulisan hrs - Pembacaan & Koneksi		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR P, SE, MBA, Ph.D

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SAFITRI
N.P.M : 1405160113
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA, Ph.D

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU



H. JANURI, S. E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SAFITRI
N.P.M : 1405160113
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN INDUSTRY MEDAN (PERSERO).

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5/03-2018	- Skripsi diterima		
	- Tambahkan satu paragraf di awal latar belakang masalah untuk menghubungkan paragraf yg berisi kedispunan.		
	- perbaiki system penulisan referensi		
	- Hapus tlg profil di latar belakang letakan pada lampiran		
	- Tunjukkan data awal di bagian awal pada masalah yg terdapat pada identifikasi masalah (lampiran)		
	- tambah satu referensi untuk setiap sub judul yang ada		
	- ganti referensi yg judul minimal 20 tahun terakhir untuk buku dan 5 tahun terakhir untuk jurnal		
	- Perbaiki garis pada gambar		
	- Buat penjelasan dari tiap hasil tabulasi		
	- Lengkapi Lampiran		
	- Kuasai 1 si Skripsi + tahapan SPSS		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR P, SE, MBA, Ph.D

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SAFITRI
NPM : 1905160113
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 22 Jan 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Safitri. NPM. 1405160113. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero), untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero) dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yang berjumlah 40 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yaitu hanya karyawan yang berada didalam lingkungan kantor saja, tidak termasuk karyawan yang berada di lapangan atau karyawan yang bertugas pada bagian eksternal perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero). Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero). Ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).

Kata kunci: Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Proposal/Skripsisebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)”

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada penyusunan Proposal/ Skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Proposal/Skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih diantaranya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Suherdi dan Ibunda tercinta Hadijah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan Proposal/Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., MBA, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu Dosen Program S-1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan dukungan dan kerja sama kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan.
8. Kepada yang tersayang Abi, Mhd. Herru Adhitya yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan mulai awal perkuliahan hingga akhir.

9. Kepada sahabat seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya terutama Agustina, Rizky wahyuni, Khairunnisa, Daryanti dan seluruh sahabat kelas A-manajemen siang angkatan 2014.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan magang ini semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Amin Ya Rabbal'alamin.

Medan, Maret 2018
Penulis

SAFITRI
NPM. 1405160113

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan dan Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Disiplin kerja.....	8
a. Pengertian Disiplin kerja	8
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
d. Ukuran dan Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	13
e. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja	15
f. Indikator disiplin kerja.....	18
2. Kompensasi.....	19
a. Pengertian Kompensasi	19
b. Tujuan Kompensasi.....	20
c. faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	22
d. Indikator Kompensasi	23
3. Pengawasan.....	24
a. Pengertian Pengawasan	24
b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja	26
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	27
d. Indikator Pengawasan	27
B. Kerangka Konseptual.....	29

C. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Disiplin Kerja Karyawan	33
Tabel III.2	: Indikator Kompensasi	34
Tabel III.3	: Indikator Pengawasan	34
Tabel III.4	: Skedul Penelitian	35
Tabel III.5	: Skala Likert	37
Tabel III.6	: Uji Validitas X1	40
Tabel III.7	: Uji Validitas X2	41
Tabel III.8	: Uji Validitas Y	41
Tabel III.9	: Uji Reliabilitas X dan Y	43
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran Likert	49
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja karyawan (Y).....	51
Tabel IV.6	: Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X_1).....	53
Tabel IV.7	: Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X_2).....	55
Tabel IV.8	: Uji Multikolinearitas	58
Tabel IV.9	: Hasil Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.10	: Uji t Variabel X_1 terhadap Y	61
Tabel IV.11	: Uji t Variabel X_2 terhadap Y	62
Tabel IV.12	: Uji F	63

Tabel IV.13 : Uji Determinasi	64
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t	46
Gambar III.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis F	47
Gambar IV.1	Grafik Normalitas Data	57
Gambar IV.2	Pengujian Heteroskedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Dengan kata lain, kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, baik organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Agar suatu organisasi mampu mencapai tujuannya melalui keterlibatan sumber daya manusia, maka organisasi harus menetapkan peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh sumber daya manusia. Dengan kata lain sumber daya manusia harus menjaga kedisiplinan kerjanya agar bisa bekerja sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi.

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

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang inspektur terhadap tugas yang diberikan kepada bawahannya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai

dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003, hal. 193-194)

Dari pendapat di atas tersebut, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi / perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi / perusahaan untuk mencapai tujuan dengan maksimal.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain kompensasi dan pengawasan. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler,2007). Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi adalah salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan instansi/perusahaan kepada pegawai dalam mensejahterakan dan untuk memotivasi pegawainya. Pemberian kompensasi tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja, kompetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat. Adanya disiplin yang baik dalam instansi pemerintahan merupakan salah satu kunci suksesnya sebuah instansi pemerintahan.

Menurut Sutikno (2012), selain kompensasi terdapat juga hal yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya Sutrisno (2009) menyatakan bahwa untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan bagian dari kewenangan umum pemerintahan yang melekat pada Pemerintah Daerah sejak Pemerintah Daerah tersebut dibentuk. Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program,

pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penelitian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien, dan efektif. Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem, dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan dapat diambil tindakan koreksi. Dengan adanya pengawasan juga akan membuat karyawan berperilaku disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Begitu juga dengan PT. Kawasan Industry Medan (Persero) sangat memperhatikan kedisiplinan para karyawannya. Namun, berdasarkan survey awal diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Kawasan Industry Medan (Persero) tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Namun ada juga karyawan yang kurang disiplin seperti adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor (lampiran 1) dengan berbagai alasan.

Terkait dengan kompensasi diperoleh masalah bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para

pegawai untuk cuti yang diberikan oleh PT. Kawasan Industry Medan (Persero) selama 12 hari dalam setahun. Tugas dari para pegawai PT. Kawasan Industry Medan (Persero) makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik. Dari informasi yang diperoleh, kompensasi yang diberikan oleh PT. Kawasan Industry Medan (Persero) baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan pegawainya, seperti pemberian insentif/bonus yang diberikan belum sesuai harapan atau tunjangan kesehatan yang belum tepat sasaran dan fasilitas kantor yang belum memadai sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para pegawai yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja.

Selanjutnya berdasarkan observasi penulis, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero) sudah cukup baik, hanya saja pengawasan pimpinan nya masih jarang dilakukan secara langsung karena pimpinan jarang berada di tempat, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Dapat dilihat juga karena rata-rata rumah pegawai jaraknya tidak terlalu jauh dengan kantor sehingga ada kebiasaan pegawai untuk sering pulang ke rumah pada jam-jam kantor untuk kepentingan di luar pekerjaan kantor dan tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi penelitian ini terdiri dari:

1. Kompensasi yang berupa pemberian insentif/bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan PT. KIM (Persero) yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja.
2. Pengawasan terhadap karyawan tidak dilakukan secara rutin sehingga mengakibatkan rendahnya disiplin kerja karyawan PT. KIM (Persero).
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. KIM (Persero) dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda.

C. Rumusan Dan Batasan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)?

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pada faktor kompensasi dan pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin. Disamping itu penelitian ini membatasi responden (obyek) hanya pada karyawan yang bertugas dilingkungan internal perusahaan saja, tidak termasuk karyawan yang berada pada bagian lapangan atau eksternal perusahaan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)

E. Manfaat Penelitian

1. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui analisa terhadap sistem pemberian kompensasi dan pola pengawasan efektif dari pimpinan.

2. Untuk Penulis

Untuk mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep pemberian kompensasi, pengawasan pimpinan dan disiplin kerja.

3. Untuk Universitas

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian lanjutan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Selanjutnya menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Latainer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

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

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003,hal. 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para pegawai;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pernyataan Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) dapat dijelaskan bahwa:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan mendapat jaminan balas jasa sesuai dengan jerih payah yang telah dikonstrubisikan oleh organisasi. Bila pegawai menerima konstribusi yang memadai maka pegawai akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisiplin pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pegawai.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisiplin akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif

merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan,
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga akan pujian tersebut,
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai,
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

d. Ukuran dan Aspek-aspek Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian sendau gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha

untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2010). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan pegawai, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai (Siagian dalam Sutrisno, 2010).

Menurut Sutrisno (2010), karakteristik disiplin pegawai yang baik akan tercermin pada sikap pegawai meliputi sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

e. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Disamping itu untuk membina selanjutnya

telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada pegawai negeri sipil, yaitu terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya:

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Selanjutnya, menurut T. Hani Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:
 - a. Teguran secara lisan kepada personalia
 - b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
 - c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
 - d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
 - e. Diturunkan pangkatnya
 - f. Dipecat

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Dengan demikian, pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

f . Indikator disiplin kerja

Ukuran disiplin kerja diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Soejono (2000) adalah:

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik
3. Tanggung Jawab yang Tinggi
4. Ketaatan Terhadap Aturan kantor

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006) menyatakan bahwa: “Disiplin

adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai: "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: "Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan pegawai dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan oleh instansi untuk tercapainya tujuan organisasi.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut T.Hani Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Gary Dessler (2007) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari dipekerjakannya karyawan itu.

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

Kompensasi kerja adalah persepsi terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan Wibowo (2012) berpendapat 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.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2008) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi-kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut T. Hani Handoko (2008) Ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Azas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Azas layak dan wajar

Azas yang layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan wajar tidak biasanya ditentukan berdasarkan ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya. Pemberian kompensasi yang layak dan wajar juga sangat penting disesuaikan dengan konsistensi eksternal mengingat setiap perusahaan sangat penting untuk mengurangi berbagai tuntutan dari serikat pekerja dan pada akhirnya dapat menjamin bertahannya karyawan-karyawan yang berkualitas.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh dan Organisasi Karyawan
4. Produktifitas kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Kepres
6. Biaya Hidup atau Cost of Living
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi Perekonomian nasional

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012, hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor

Sedangkan indikator kompensasi (Edy Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2. Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

3. Fasilitas

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.

4. Tunjangan kesehatan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut

dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutikno (2012) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Menurut George R. Terry (2006, hal. 395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Brantas (2009) “pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Sedangkan menurut Siagian (2007) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan merupakan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses untuk mencapai hasil yang diinginkan. Laporan-laporan berkala itu sangat penting, karena di dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan. Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu:

1. Mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
2. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Menurut Sutikno (2012) “pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan bertujuan 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 dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. (Manullang, 2004,hal. 173)

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

b. Tipe-tipe Pengawasan Kerja

Pengawasan pendahuluan (*freedforward control*). Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah yang menyimpang dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum masalah terjadi. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan "*Double Check*" yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (T.Hani Handoko, 2008).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk tercapainya tujuan.

Menurut T. Hani Handoko (2003, hal. 366) ada beberapa faktor yang membuat pengawasan yang semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah:

1. Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mampu menghadapi tantangan.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tidak berkurang.

d. Indikator Pengawasan

T. Hani Handoko (2003, hal: 373-374) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

1. Akurat

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

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat serta lengkap.

4. Terpusat pada titik pengawasan strategis

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang-bidang dimana penyimpanan-penyimpanan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis

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

6. Realistik secara organisasional

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

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman maupun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

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

10. Diterima para anggota organisasi

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

B. Kerangka Konseptual

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2007) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Menurut Sugiyono (2007), Kerangka pikir penelitian merupakan urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya.

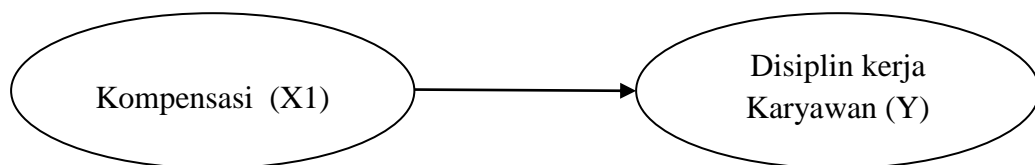
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

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 (Wibowo, 2012).

Hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Maryadi, 2011; Maristiana Ayu, 2012; Fadhil Masyura, 2013; Prabowo, 2014 ; dan Iim Muslimah, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.



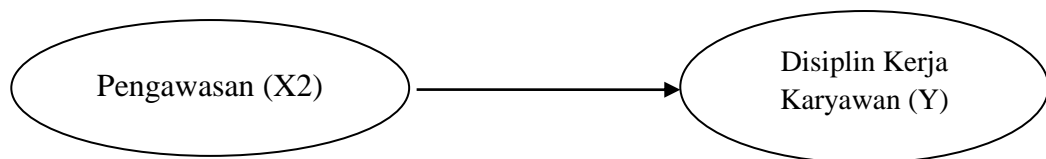
Gambar II-1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutikno (2012) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha

mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

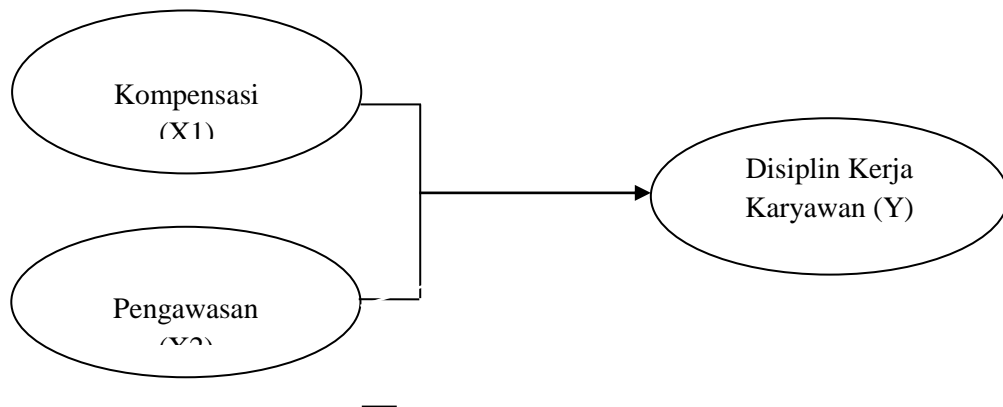
Hubungan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis kedua penelitian terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Arisandy, 2004; Arika, 2011; winarti, 2013; Nurhikmah, 2010; dan Saktiyono, 2011).



Gambar II-2 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

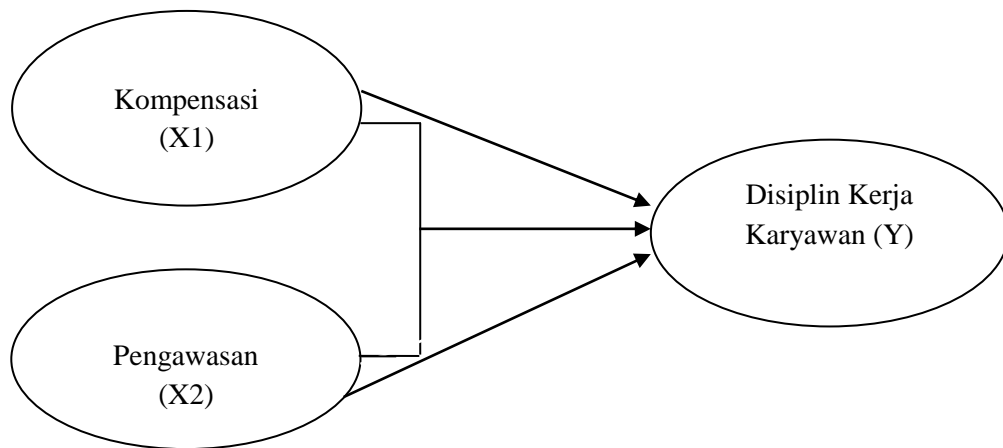
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Dhista Adi Prabowo (2014, hal . 42) menyatakan secara simultan Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan dan secara parsial Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan semakin tegas pengawasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan PT. Kawasan Industry Medan (Persero).



Gambar II-3 Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini membuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar II-4 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka yang telah di uraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).
3. Ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini dilakukan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel (X) satu variabel terikat (Y). Operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin(Y)

Tabel III-1
Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan Waktu
	2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik
	3. Tanggung Jawab yang Tinggi
	4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Sumber: Soejono(2000, hal. 67)

2. Kompensasi(X1)

Tabel III-2
Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi (X1)	1. gaji
	2. insentif
	3. fasilitas
	4. tunjangan kesehatan

Sumber : Edy Sutrisno (2009, hal : 182)

3. Pengawasan (X2)

Tabel III-3
Indikator Pengawasan

Variabel	Indikator
Pengawasan (X2)	1.Akurat
	2.Tepat waktu
	3.Objektif dan menyeluruh
	4.Terpusat pada titik pengawasan strategi
	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

Sumber : T. Hani Handoko (2003,hal : 373-374)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) bertempat di jalan Pulau Batam No. 1 kompleks KIM tahap II- Medan (Sumatera Utara).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai Februari 2018.

Tabel III-4
Skedul Penelitian

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/ Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■	■								
6	Penulisan Skripsi							■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2015: hal 50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yang berjumlah 40 orang

2. Sampel

Sugiyono (2007, hal.62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2012, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yaitu hanya karyawan yang berada didalam lingkungan kantor saja, tidak termasuk karyawan yang berada di lapangan atau karyawan yang bertugas pada bagian eksternal perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah:

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian yaitu Manager SDM. Disamping itu, penulis juga mewawancarai beberapa karyawan sebagai sumber data awal.

2. Angket (*Questioner*)

Angket adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III-5
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 132)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) bertempat di jalan Pulau batam No. 1 kompleks KIM tahap II-Medan (Sumatera Utara).

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 248)

Dimana:

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variable X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

Hipotesisnya adalah:

H0: $\rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

H1: $\rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0,05).

Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > α 0,05).

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interdisiplin kerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (200:276)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 8 butir pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.6
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Kompensasi)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,802	0,264	Valid
2	0,707	0,264	Valid
3	0,745	0,264	Valid
4	0,749	0,264	Valid
5	0,631	0,264	Valid
6	0,825	0,264	Valid
7	0,795	0,264	Valid
8	0,686	0,264	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.7
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Pengawasan)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,745	0,264	Valid
2	0,534	0,264	Valid
3	0,770	0,264	Valid
4	0,653	0,264	Valid
5	0,577	0,264	Valid
6	0,711	0,264	Valid
7	0,661	0,264	Valid
8	0,603	0,264	Valid
9	0,570	0,264	Valid
10	0,561	0,264	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.8
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Disiplin kerja Karyawan)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,754	0,264	Valid
2	0,547	0,264	Valid
3	0,768	0,264	Valid
4	0,639	0,264	Valid
5	0,583	0,264	Valid
6	0,764	0,264	Valid
7	0,689	0,264	Valid
8	0,604	0,264	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument

penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi Dan Irfan (2015, hal. 86) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma b^2$	= Jumlah varians butir
σ^2	= varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefesien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekarang (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- a. 0,80-1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60-0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi (X_1)	0,763	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,757	Reliabel
Disiplin kerja karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal.277)

Dimana:

Y	=	Disiplin kerja
a	=	Konstanta
b_1 dan b_2	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Pengawasan

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

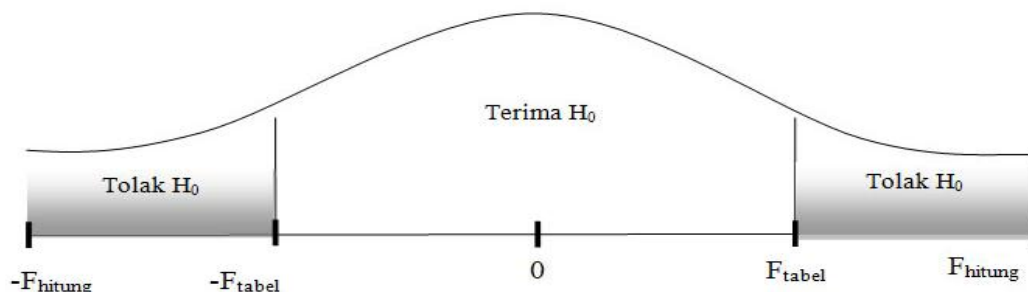
Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0, 05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

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

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar III-1: Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kompensasi dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

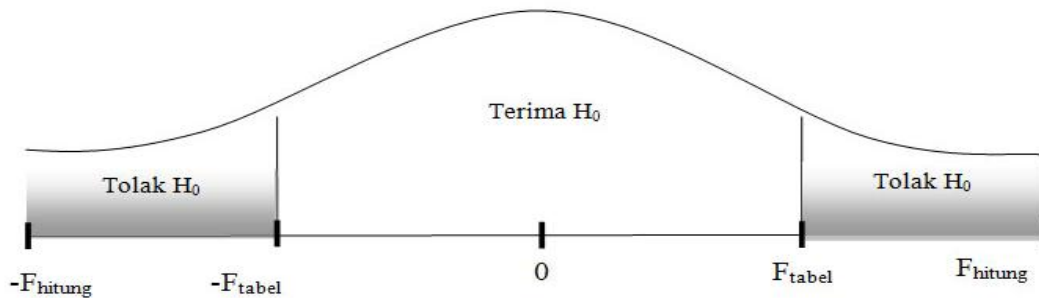
b. Uji F

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 *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

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

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

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III-2: Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kompensasi dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan (Ghozali, 2009). Dari koefisien determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y .

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya 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 variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah pengawasan, yang menjadi variabel Y adalah disiplin kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 40 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kompensasi, variabel pengawasan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (disiplin kerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 40 orang. Adapun dari ke-40 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	18	45.0	45.0	45.0
Perempuan	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 18 orang (45,0%) laki-laki, 22 orang (55,0%) perempuan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
25-35 tahun	13	32.5	32.5	52.5
35-60 tahun	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang berusia 17-24 tahun adalah sebanyak 8 orang (20%). Responden yang berusia 25-35 tahun adalah sebanyak 13 orang (32,5)%. Sedangkan responden yang berusia 35-60 tahun adalah sebanyak 19 orang (47,5%).

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	6	15.0	15.0	15.0
D1-D3	15	37.5	37.5	52.5
S1-S2	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 6 orang (15%). Responden yang berpendidikan D1-D3 adalah sebanyak 15 orang (37,5)%. Responden yang berpendidikan S1-S2 adalah sebanyak 19 orang (47,5%). Sedangkan responden yang berpendidikan adalah sebanyak orang (0%).

a. Variabel Disiplin kerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja karyawan (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	50,00%	11	27,50%	6	15,00%	3	7,50%	0	0,00%	40	100%
2	23	57,50%	8	20,00%	8	20,00%	1	2,50%	0	0,00%	40	100%
3	20	50,00%	8	20,00%	9	22,50%	3	7,50%	0	0,00%	40	100%
4	22	55,00%	8	20,00%	8	20,00%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
5	23	57,50%	8	20,00%	7	17,50%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
6	25	62,50%	9	22,50%	5	12,50%	1	2,50%	0	0,00%	40	100%
7	18	45,00%	11	27,50%	6	15,00%	5	12,50%	0	0,00%	40	100%
8	27	67,50%	8	20,00%	5	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	40	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang saya selalu datang tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,5%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu taat terhadap aturan kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu disiplin dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,5%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu menuruti perintah atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,5%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi tata tertib di kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu pulang pada jam kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel disiplin kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang disiplin kerja. Hal ini bermakna bahwa karyawan menyetujui bentuk kedisiplinan yang dilakukan perusahaan.

b. Variabel Kompensasi (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kompensasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X₁)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40,00%	6	15,00%	14	35,00%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
2	20	50,00%	6	15,00%	13	32,50%	1	2,50%	0	0,00%	40	100%
3	17	42,50%	5	12,50%	14	35,00%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
4	16	40,00%	5	12,50%	17	42,50%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
5	21	52,50%	5	12,50%	12	30,00%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
6	18	45,00%	5	12,50%	15	37,50%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
7	15	37,50%	7	17,50%	13	32,50%	5	12,50%	0	0,00%	40	100%
8	22	55,00%	4	10,00%	14	35,00%	0	0,00%	0	0,00%	40	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
2. Jawaban responden tentang saya mendapat gaji yang memadai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberi saya insentif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,5%.
4. Jawaban responden tentang insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42,5%.
5. Jawaban responden tentang saya mendapat fasilitas dari perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.
6. Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan perusahaan mampu mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45%.
7. Jawaban responden tentang saya mendapat tunjangan kesehatan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,5%.
8. Jawaban responden tentang perusahaan membeirkan tunjangan kesehatan yang sesuai denga kebijakan yang diterapkan pemerintah, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55%.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel kompensasi (X1) dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan

sangat setuju dan setuju tentang bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan.

c. Variabel Pengawasan (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	57,50%	7	17,50%	8	20,00%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
2	26	65,00%	4	10,00%	10	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	40	100%
3	21	52,50%	6	15,00%	11	27,50%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
4	24	60,00%	5	12,50%	11	27,50%	0	0,00%	0	0,00%	40	100%
5	22	55,00%	3	7,50%	13	32,50%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
6	19	47,50%	10	25,00%	11	27,50%	0	0,00%	0	0,00%	40	100%
7	20	50,00%	5	12,50%	11	27,50%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
8	24	60,00%	5	12,50%	10	25,00%	1	2,50%	0	0,00%	40	100%
9	16	40,00%	8	20,00%	14	35,00%	2	5,00%	0	0,00%	40	100%
10	21	52,50%	6	15,00%	12	30,00%	1	2,50%	0	0,00%	40	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan pimpinan dengan akurat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,5%.

2. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 65%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan dengan objektif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.
4. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 60%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat ekonomis, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat organisasional, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,5%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat fleksibel, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 60%.
9. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat sebagai petunjuk dan operasional, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.

10. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima para anggota organisasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel pengawasan (X2) dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang bentuk pengawasan yang dilakukan PT.Kawasan Industri Medan (Persero) sudah tepat/efektif.

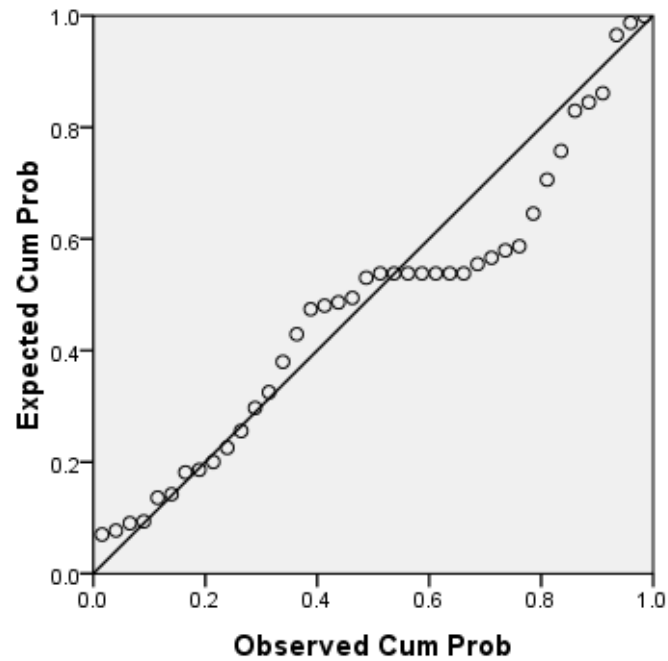
2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan



Gambar IV.1

Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.495	3.507		2.993	.005		
	X1 Kompensasi	.400	.107	.495	3.746	.001	.651	1.535
	X2 Pengawasan	.263	.098	.355	2.682	.011	.651	1.535

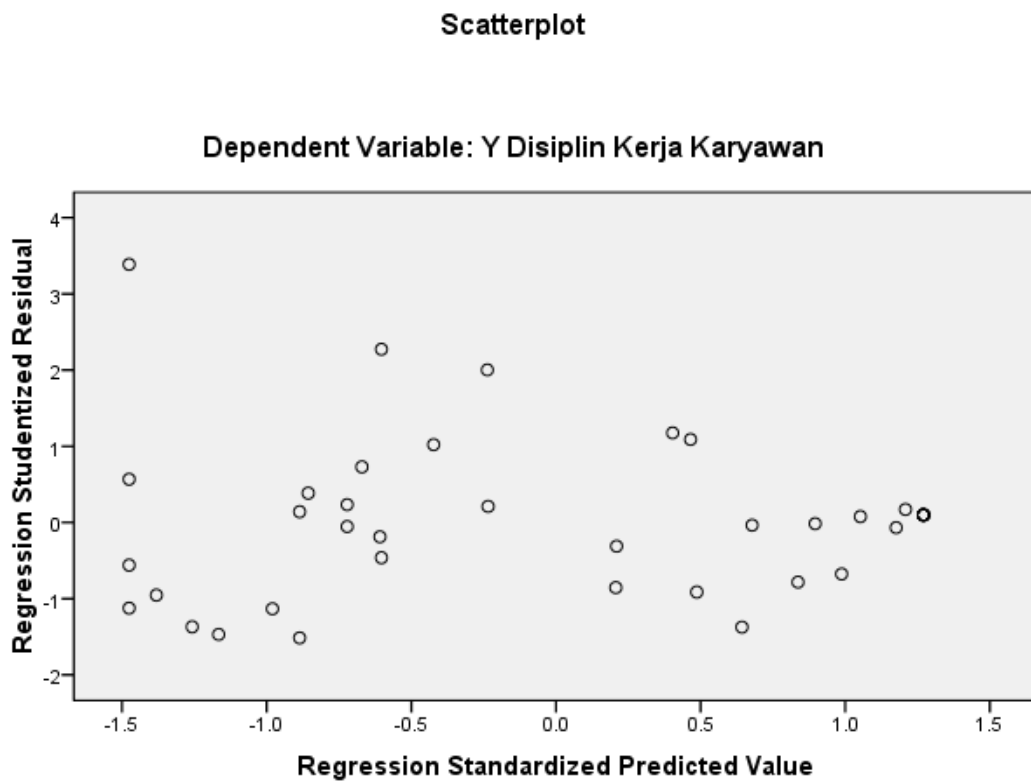
a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.495	3.507		2.993	.005		
	X1 Kompensasi	.400	.107	.495	3.746	.001	.651	1.535
	X2 Pengawasan	.263	.098	.355	2.682	.011	.651	1.535

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,495 + 0,400 X_1 + 0,263 X_2.$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pengawasan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel kompensasi dan pengawasan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,400 yang berarti bahwa semakin baik kompensasi maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien pengawasan memberikan nilai sebesar 0,263 yang berarti bahwa semakin baik pengawasan maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Disiplin kerja karyawan (Y)

Tabel IV.10

Uji t Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.495	3.507		2.993	.005		
	X1 Kompensasi	.400	.107	.495	3.746	.001	.651	1.535
	X2 Pengawasan	.263	.098	.355	2.682	.011	.651	1.535

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,746$$

$$t_{tabel} = 1,686$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,746) > t_{tabel} (1,686)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,746 lebih besar dari 1,686 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

2). Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Disiplin kerja karyawan (Y)

Tabel IV.11

Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.495	3.507		2.993	.005		
	X1 Kompensasi	.400	.107	.495	3.746	.001	.651	1.535
	X2 Pengawasan	.263	.098	.355	2.682	.011	.651	1.535

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,682$$

$$t_{tabel} = 1,686$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (1,686)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,682 lebih besar dari 1,686 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.274	2	351.637	25.400	.000 ^a
	Residual	512.226	37	13.844		
	Total	1215.500	39			

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

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 25,400$$

$$F_{tabel} = 2,866$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,400 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 2,866 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,400 \geq 2,866$, Nilai 25,400 lebih besar dari 2,866 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.556	3.72074	2.339

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

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,579. Hal ini berarti 57,9% variasi variabel disiplin kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan

Kompensasi kerja adalah persepsi terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya,

bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Menurut T. Hani Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Gary Dessler (2007) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja karyawan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutikno (2012), pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan, produktivitas dapat

ditingkatkan melalui peningkatan pengawasan, karena pengawasan memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (X_2) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Selanjutnya menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Latainer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas

(kompensasi dan pengawasan) terhadap variabel terikat (disiplin kerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain jika kompensasi dan pengawasan ditingkatkan maka secara bersama-sama atau simultan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).
3. Ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero).

B. Saran

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

1. Agar dapat memaksimalkan pengawasan, PT. Kawasan Industry Medan (Persero) perlu menambah jumlah supervisor yang akan menjadi tenaga pengawasan di perusahaan.
2. Sebaiknya PT. Kawasan Industry Medan (Persero) perlu memperhatikan kompensasi bukan hanya dari segi materi akan tetapi dari segi apresiasi misalnya memberikan penghargaan terhadap karyawan yang loyal kepada perusahaan.

3. Agar karyawan lebih disiplin, PT. Kawasan Industry Medan (Persero) perlu meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Hazmanan khair, *manajemen kompensasi*, (medan:madenatera,2017),hlm.6
<https://irrineayu.wordpress.com/2015/06/07/manajemen-kompensasi-pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi/> manajemen kompensasi
- Sutrisno,Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana, jilid kedua.
- Sutrisno,Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003; 193-194). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Dessler (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 2. Jakarta :PT. Indeks.
- T.Hani Handoko (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : BPFE.
- Sondang P.Siagian dalam Ulbert Silalahi (1992 : 175). Organisasi, kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, jakarta : Bumi Aksara.
- Manullang (2004). *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Latainer, R.A. (2009). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam. Soedjono. Aksara Baru. Jakarta.
- Soejono (2000). *Kamus besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali
- Sugiyono, (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia, Jakarta
- Jurnal,Eva dila Fitrianingrum (2015). Pengaruh antara Kompensasi Terhadap Disiplin kerja karyawan.
- Jurnal , Winarti (2013). Pengaruh antara Pengawasan Terhadap Disiplin kerja karyawan.

Penelitian Dhisti Adi Prabowo (2014). Pengaruh antara Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja karyawan.

Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Asosiatif. Yogyakarta : Pustaka Yustisia.

Azuar Juliandi dan Irfan (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan : UMSU Press

No.	BULAN	KETERANGAN			
		ABSEN	IZIN	SAKIT	TERLAMBAT
1	JANUARY	5	3	5	6
2	FEBRUARY	3	2	3	5
3	MARCH	3	4	3	8
4	APRIL	2	3	4	9
5	MAY	3	3	5	8
6	JUNE	2	4	2	6
7	JULY	4	5	4	4
8	AUGUST	2	4	5	5
9	SEPTEMBER	1	2	4	6
10	OCTOBER	2	3	3	4
11	NOVEMBER	3	2	2	3
12	DECEMBER	2	4	2	3

**Lampiran
an
Disiplin
Kerja
Karyawan
an (1)**

Lampiran Kompensasi (2)

1. Karyawan masih mengharapkan adanya peningkatan kesejahteraan dari perusahaan
2. Karyawan mempunyai harapan agar adanya perhatian pimpinan untuk menaikkan kompensasi tambahan
3. Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup menambah pendapatan karyawan. Namun, masih perlu adanya perhatian lain seperti fasilitas keamanan dan kenyamanan kerja.

Lampiran Pengawasan (3)

Berdasarkan hasil wawancara kepada Manajer SDM PT. Kawasan Industri Medan (Persero) sistem pengawasan yang diterapkan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero) adalah sebagai berikut :

1. SPI (Satuan Pengawas Internal) yaitu suatu biro atau bagian yang mengawasi semua proses bisnis yang ada di PT. KIM (Persero). Secara internal berarti secara keseharian proses bisnis mereka awasi mulai dari sebelum berlangsung (before) hingga setelah (after) atau dapat disebut dengan auditor / internal audit.
2. Pengawasan dari luar (eksternal) yaitu KAP (Kantor Akutan Publik) yang setiap tahun mereka akan mengaudit proses bisnis kita sampai mereka keluarkan laporan audited. Kemudian pengawasan dari BPK (Badan Pemeriksaan Keuangan) dari perusahaan, tapi pengawasan BPK tidak dilakukan setiap tahun, bisa dua hingga tiga tahun sekali tergantung kebutuhan.

Lampiran Disiplin Kerja Karyawan (1)

Berikut ini adalah data karyawan yang memperlihatkan penurunan disiplin kerja :

No.	Bulan	Jumlah karyawan yang terlambat	Jumlah karyawan yang tidak hadir
1	Januari	5	3
2	Februari	7	6
3	Maret	6	5
4	April	4	5
5	Mei	6	7
6	Juni	11	4
7	Juli	5	7
8	Agustus	10	5
9	September	9	3
10	Oktober	7	9
11	Nopember	9	4
12	Desember	4	12

Sumber : Bagian SDM & Umum PT.Kawasan Industri Medan (Persero) tahun 2017

KUESIONER PENELITIAN



Kepada Yth :

Medan, Februari 2018

Yth. Bapak/Ibu

PT. KAWASAN INDUSTRY MEDAN (PERSERO)

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Berkenan dengan adanya kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kawasan Industry Medan (Persero)”**.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari bahwa sedikit banyaknya hal ini akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu. Penelitian ini tidak berpengaruh sedikitpun terhadap kepentingan dan kedudukan Bapak/Ibu sekalian, karena data yang Bapak/Ibu berikan akan terjaga kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya untuk kegiatan penelitian semata.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini. Atas itu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

SAFITRI

NPM : 1405160113

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Nama : (Bila tidak keberatan)

Departemen :

Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 40-50 Tahun 50 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Tingkatan Pendidikan : 1 S-2
 D-3 SMA / SMK

II. Pertanyaan Penelitian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda yang menyangkut Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) yang bersangkutan dengan Disiplin kerja (Y) diperusahaan dengan memberikan tanda *checklist* (\surd) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan jawaban kuesioner:

STS : Sangat Tidak Setuju : 1
TS : Tidak Setuju : 2
KS : Kurang Setuju : 3
S : Setuju : 4
SS : Sangat Setuju : 5

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kompensasi (Variabel X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.	Saya mendapat gaji yang memadai					
3.	Perusahaan selalu memberi saya insentif					
4.	Insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya					
5.	Saya mendapat fasilitas dari perusahaan					
6.	Fasilitas yang diberikan perusahaan mampu mendukung pekerjaan saya					
7.	Saya mendapat tunjangan kesehatan					
8.	Perusahaan membeirkan tunjangan kesehatan yang sesuai denga kebijakan yang diterapkan pemerintah					

2. Pengawasan (Variabel X₂)

NO	BUTIRAN PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengawasan dilakukan pimpinan dengan akurat					
2.	Pengawasan dilakukan tepat waktu					
3.	Pimpinan melakukan pengawasan dengan objektif					
4.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan terpusat pada titik-titik pengawasan strategik					
5.	Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat ekonomis					
6.	Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat organisasional					
7.	Pengawasan dilakukan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi					
8.	Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat fleksibel					
9.	Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan bersifat sebagai petunjuk dan operasional					
10.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima para anggota organisasi					

3. Disiplin kerja (Variabel Y)

NO	BUTIR PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu					
2.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi					
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik					
4.	Saya selalu taat terhadap aturan kantor					
5.	Saya selalu disiplin dalam bekerja					
6.	Saya selalu menuruti perintah atasan					
7.	Saya selalu mematuhi tata tertib di kantor					
8.	Saya selalu pulang pada jam kantor					

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668

24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323

50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220

78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640

22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399

64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,052	0,062	0,074	0,081	0,104

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768

24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452

64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
41	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	42
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
45	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	38
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	39
47	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
48	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	43
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
53	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	32
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	32
60	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	26
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	35
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	43
67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
68	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	36
69	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	40
70	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	43
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	2	4	3	3	3	4	2	2	5	5	33
73	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48

40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	3	3	5	3	3	5	3	30
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	4	5	5	4	3	5	4	35
44	4	4	5	4	4	5	4	4	34
45	5	2	5	2	3	5	5	5	32
46	3	5	4	5	3	5	2	5	32
47	5	3	3	5	3	5	3	3	30
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	3	5	5	3	5	3	5	34
50	3	3	5	3	3	3	3	3	26
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	3	4	4	3	4	3	4	29
53	3	3	3	3	3	3	3	5	26
54	5	5	5	5	4	5	4	4	37
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	2	5	2	5	2	2	5	2	25
57	5	5	5	3	5	5	5	5	38
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24
59	2	5	2	2	5	2	5	2	25
60	5	5	2	5	2	2	2	2	25
61	4	4	5	4	5	4	5	4	35
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	5	5	5	5	4	39
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	3	3	3	4	4	4	27
66	3	5	5	5	5	5	5	5	38
67	3	4	4	4	4	4	4	4	31
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	3	4	4	4	5	4	4	5	33
70	3	5	3	5	5	5	4	5	35
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	2	4	2	4	2	4	2	2	22
73	5	3	5	5	5	5	5	5	38

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
43	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	51
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	52
45	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	49
46	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	4	2	45
47	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	48
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
49	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	50
50	4	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	49
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	46
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	40
54	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	5	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	42
57	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	56
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
59	3	3	3	2	5	2	5	2	2	5	2	5	39
60	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	45
61	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
62	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	56
63	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	54
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
67	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52
68	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	43
69	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	52
70	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	54
71	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
72	2	4	2	4	2	4	2	2	5	5	2	5	39
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.556	3.72074	2.339

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

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.274	2	351.637	25.400	.000 ^a
	Residual	512.226	37	13.844		
	Total	1215.500	39			

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

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.495	3.507		2.993	.005		
	X1 Kompensasi	.400	.107	.495	3.746	.001	.651	1.535
	X2 Pengawasan	.263	.098	.355	2.682	.011	.651	1.535

a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

NPar Tests

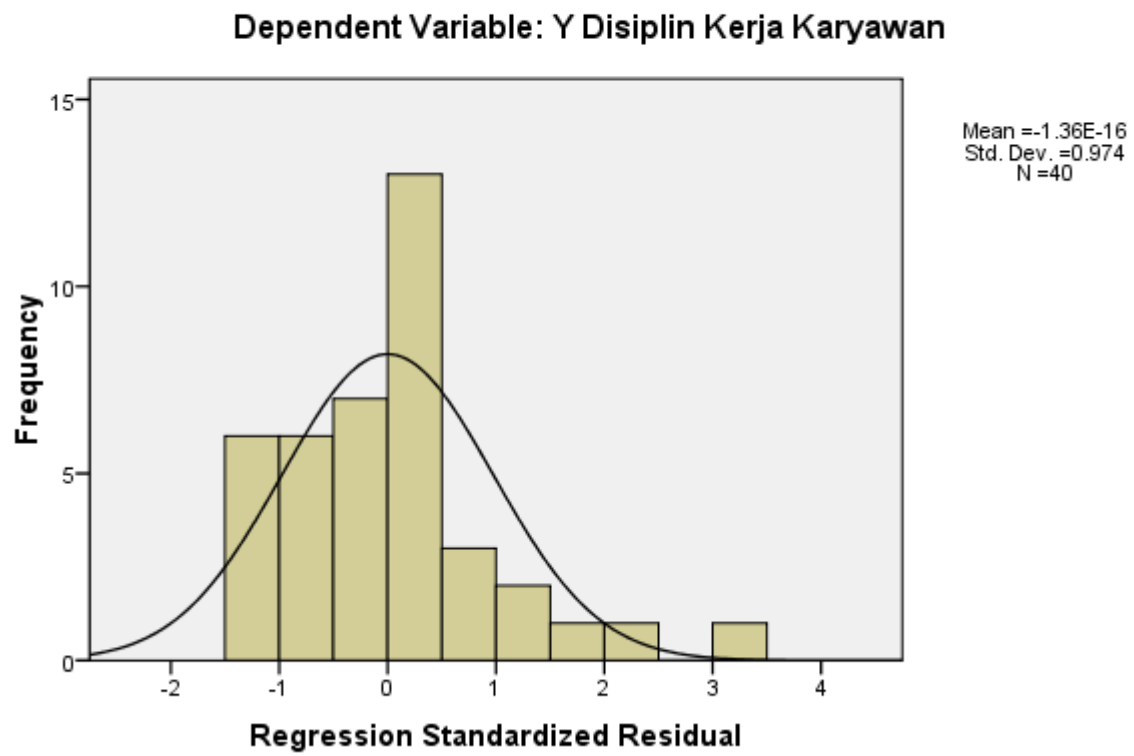
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Kompensasi	X2 Pengawasan	Y Disiplin Kerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	31.8250	41.9250	34.2500
	Std. Deviation	6.91297	7.52905	5.58271
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.175	.178
	Positive	.213	.142	.152
	Negative	-.175	-.175	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.349	1.106	1.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.173	.160
a. Test distribution is Normal.				

--	--

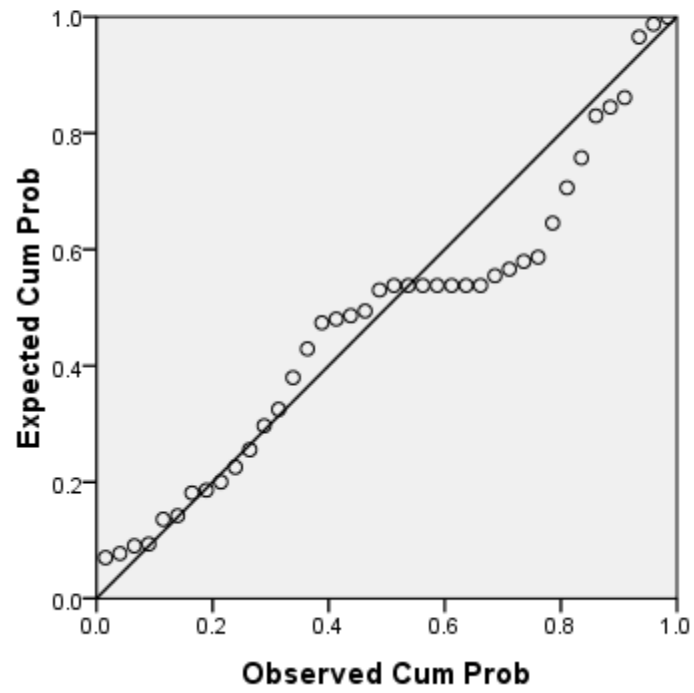
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Y Disiplin Kerja Karyawan

